



Communiqué de presse

Mots-clés : E-LEARNING / ÉDITEUR / ÉTUDE / FORMATION / DIF

L'e-learning, cinq ans après les débuts

- Apparue dans les années 90, l'autoformation sur CD-ROM ou en réseau local est devenue e-learning, ou e-formation, dans les années 2000-2001. Aujourd'hui, l'e-learning poursuit inexorablement sa pénétration, sous des formes de plus en plus variées. Les technologies ont atteint une pleine maturité et les bénéfices à long terme sont devenus évidents. Un travail de fond s'opère un peu partout, dans les entreprises privées comme dans le secteur public.
- iProgress, éditeur phare de solutions e-learning en France, a interrogé quelques-unes des entreprises qui ont démarré tôt avec l'autoformation pour faire le point sur leur utilisation actuelle de l'e-learning, dans le cadre de leur plan de formation ou de l'application de la loi de 2004 sur le DIF, droit individuel à la formation.

« En 2005, nous avons constaté une forte accélération du développement du marché de l'e-learning. Les entreprises utilisent de plus en plus ces technologies pour l'accompagnement de projets stratégiques comme le lancement d'une nouvelle offre, un changement d'organisation ou le déploiement d'une nouvelle application informatique, mais aussi, et c'est bien sûr nouveau, pour répondre facilement et à moindre coût aux nouvelles exigences du DIF », indique François Bayard, PDG et fondateur d'iProgress.

Une étude qualitative, réalisée fin 2005 par les consultants d'iProgress auprès de 44 entreprises¹ « pionnières » ayant mis en place des dispositifs e-learning bureautiques depuis plusieurs années, donne quelques orientations en matière d'utilisation de l'e-learning, ses domaines d'application ainsi que son adoption présente et à venir pour répondre aux demandes de formation liées au DIF.

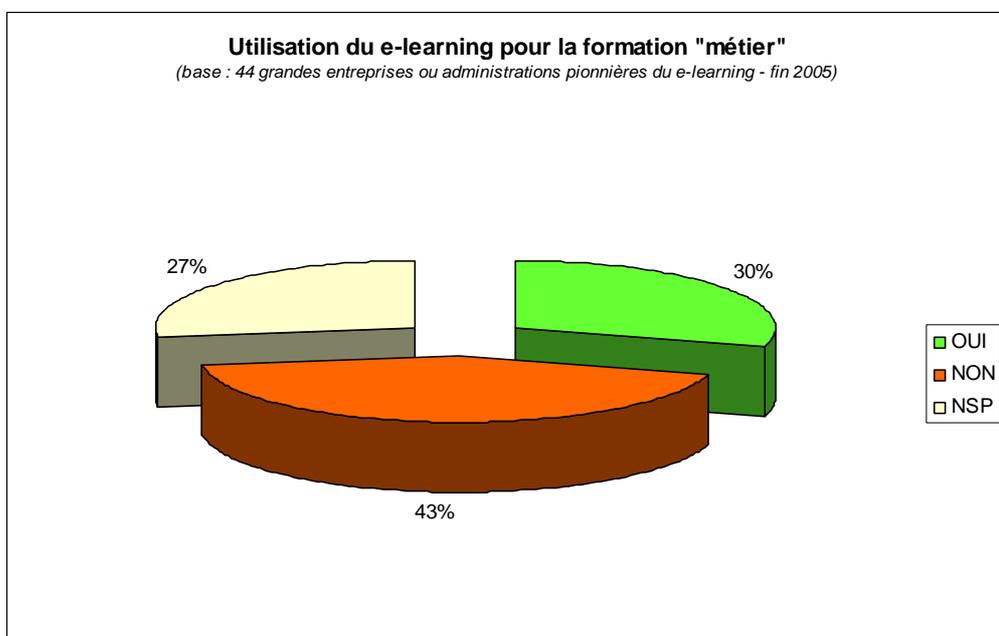
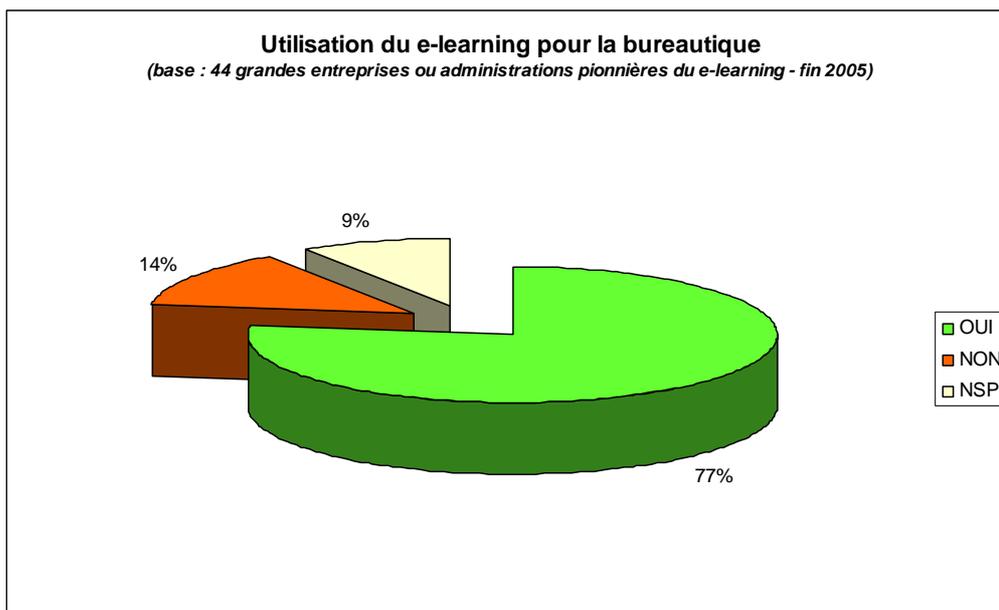
L'e-learning semble adopté massivement par les entreprises des secteurs privé et public en 2006

77 % des entreprises interrogées, toutes des pionnières, utilisent toujours l'e-learning pour répondre de manière rapide et individualisée aux demandes de formation bureautique formulées par leurs collaborateurs. Ainsi, les formations dites « transverses » comme la bureautique ou encore les langues semblent donc bien continuer à être les domaines privilégiés de l'utilisation de l'e-learning.

¹ 44 entreprises clientes d'iProgress, ayant mis en place des dispositifs e-learning bureautiques depuis plusieurs années, ayant des effectifs supérieurs à 1 000 salariés et appartenant au secteur privé (75 %) et au secteur public (25 %) ont été interrogées par téléphone par une équipe de consultants internes d'iProgress d'octobre à décembre 2005.

En parallèle, les e-formations « métiers », sur des sujets généralement plus stratégiques pour les entreprises, confirment leur montée en puissance, puisque 30 % des organisations interrogées déclarent utiliser l'e-learning dans ces circonstances.

Quant aux possibilités de diffusion, de suivi et de mesure centralisés des résultats de formation offertes par les LMS (Learning Management System ou plates-formes d'e-formation), elles ont été adoptées par la moitié des entreprises ayant participé à l'étude d'iProgress.



Des plans de formation dédiés aux compétences générales des salariés

Les formations dites de « masse » comme la bureautique continuent d'être inscrites au plan de formation pour près de la moitié des entreprises interrogées : savoir utiliser les outils informatiques de base avec efficacité, c'est gagner en performance au quotidien.

Quant aux objectifs spécifiques ou projets de transformation de l'entreprise, il est à noter que la quasi-totalité des responsables de formation interrogés n'en tiennent pas compte dans la construction de leur plan de formation ou ne se prononcent pas. « *L'enquête menée par iProgress indique une faible connaissance et prise en compte des objectifs de l'entreprise dans les plans de formation, note François Bayard, puisque seuls 6 % des responsables de formation interrogés déclarent les connaître et les prendre en compte.* »

La mise en place du DIF décolle dans les grandes entreprises du secteur privé

Quid de la réalité du DIF dans les entreprises ayant accepté de participer à l'étude, presque deux ans après l'adoption du texte de loi ? Comment ces entreprises le mettent-elles en œuvre et quelles modalités de formation proposent-elles ou envisagent-elles ?

« *37 % des entreprises privées interrogées ont mis en place le DIF ou sont en train de le mettre en place à la fin de l'année 2005* », commente François Bayard. « *Le DIF semble donc bel et bien « décoller », les organisations concernées ayant pris conscience de la nécessité d'éviter l'accumulation de crédits d'heures non consommées par leurs collaborateurs.* » Les deux tiers d'entre elles déclarent proposer, ou souhaitent proposer, un catalogue de formations variées éligibles au titre du DIF et envisagent d'utiliser l'e-learning pour traiter les demandes de DIF, pendant ou en dehors du temps de travail, selon les accords de branche négociés.

« *Un pourcentage élevé des responsables de formation du secteur privé utilisent ou envisagent d'utiliser l'e-learning pour répondre aux demandes de DIF. Ils cherchent, tout en optimisant leurs budgets de formation, des modalités de formation souples, minimisant les déplacements et le temps perdu, avec la possibilité d'avoir un rapport détaillé du temps passé et des résultats* », explique François Bayard.

Il semble donc qu'en 2006, les entreprises « pionnières » en matière d'e-learning aient mis au point des dispositifs de formation et adopté des usages totalement adaptés à leur culture interne, à leurs objectifs et aux contraintes légales imposées par la réforme de la formation professionnelle.

À propos du DIF : Les salariés en France bénéficient désormais d'un droit individuel à la formation (DIF) depuis la publication au Journal officiel mercredi 5 mai 2004 de la loi sur "la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social".

DIF : il permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de l'entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans. Il concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Une partie de la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail : le salarié perçoit alors 50 % de sa rémunération nette, l'employeur assurant les frais de formation et de transport.

À propos d'iProgress : iProgress, éditeur de solutions pour l'amélioration ciblée des compétences, accompagne ses clients dans la conception, la mise en œuvre et la capitalisation de dispositifs d'évaluation et d'e-formation sur mesure.

Ses domaines d'intervention portent sur :

- La maîtrise des applications informatiques et processus associés (SAP, BusinessObjects, applications métier...);
- La productivité des outils de bureautique et de communication électronique (Microsoft, Lotus, Open Office...);
- Les savoirs fondamentaux (communication, techniques rédactionnelles, sécurité);
- Les formations métiers (nouveau produit, outils d'aide à la vente, savoir-faire métier particulier...).

L'approche iProgress, centrée sur l'amélioration ciblée des compétences de chaque collaborateur, combine :

- Des outils (plate-forme e-learning ouverte, système auteur, diagnostics, tutorat à distance, classe virtuelle, aide en ligne...);
- Des contenus sur catalogue (titres de la gamme PROGRESSION®);
- La conception et la réalisation de contenus spécifiques;
- Des prestations de mise en œuvre de dispositifs mixtes;
- Des prestations d'évaluation à froid avec tableaux de bord ROI.

Avec une cinquantaine de collaborateurs, l'entreprise est structurée en plusieurs équipes complémentaires de conseil, ingénierie pédagogique, réalisation multimédia, R&D, qualité, et support technique. Ce spectre de compétences large, structuré par une démarche qualité rigoureuse, permet à iProgress de garantir à ses clients des prestations et produits de qualité tant d'un point de vue pédagogique que technique, et d'en assurer l'opérationnalité au quotidien.

Pour en savoir plus : www.iProgress.com

Contacts

Relations presse ■ Agence C3M ■ Tél. : 01 47 34 01 15

Michelle Amiard, michelle.amiard@agence-C3M.com

Valérie Sontot, valerie@agence-C3M.com

iProgress ■ Marion Blanc, VP Stratégie et Instructional Design ■ Tél. : 01 41 18 83 83