

MOOC, BLENDED LEARNING, GAMIFICATION...

Les 7 nouvelles tendances du e-learning en entreprise



Augmentation des budgets de formation, gestion des contraintes de distance et de langue, population pluriculturelle et multigénérationnelle, mobile, digitalisée et surinformée... Les évolutions du numérique et la mondialisation transforment radicalement les systèmes de transmission du savoir au sein des organisations.

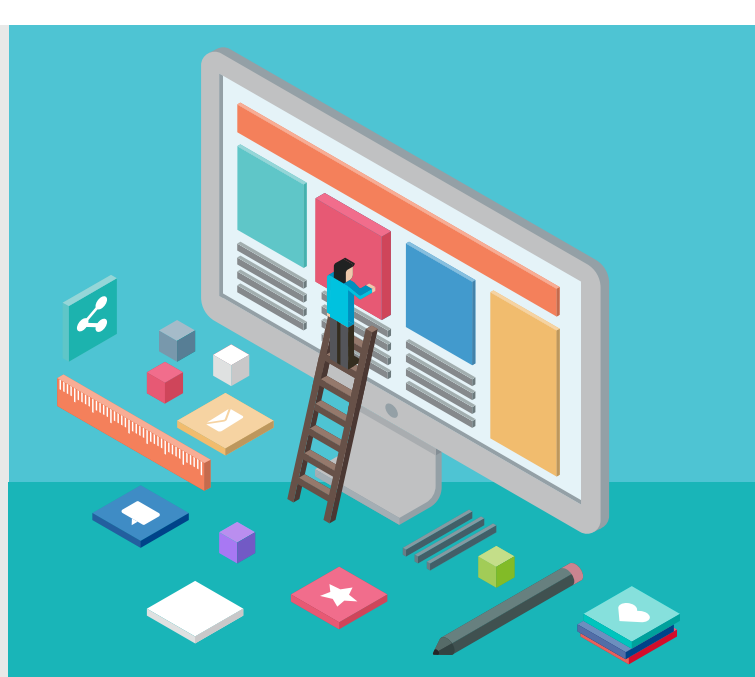
Cette infographie présente les mutations en cours dans le secteur du e-learning et souligne l'extrême diversification des formats d'enseignement en ligne.

15000

C'est le nombre d'utilisateurs de la plateforme MOOC de Microsoft, qui dispense un grand nombre de formations techniques autour de ses solutions (office 365, Azure, etc...)

MOOC : Massive Open Online Courses

Les Mooc (Massive Open Online Course) se présentent sous la forme de contenus en ligne librement accessibles (sous forme de cours, quiz, vidéos...). Dans le monde professionnel, on parle de COOC (Corporate Open Online Courses). Ce sont des cours en ligne dispensés gratuitement par une société auprès de ses clients, salariés et plus largement tous les partenaires de l'entreprise (fournisseurs, clients, prospects...).



SPOC et Learning Management System

Les SPOC sont conçus pour dispenser des savoirs professionnels à destination des salariés dans les entreprises. L'accès au cours est payant et parfois très restrictif (certains SPOC sont ouverts sous condition de réussite à une évaluation). Ils donnent lieu à la remise d'un diplôme et sont un outil très approprié pour la montée en compétences des salariés.

Entre 80 et 90 %

C'est le taux d'assiduité pour les SPOCS. Comparativement, le taux d'assiduité pour les MOOC est de l'ordre de 7%, selon Times Higher Education.



29,1%

des heures de formation se sont déroulées en Blended learning aux Etats-Unis durant l'année 2014

Blended Learning

Le blended learning est un dispositif qui allie formation distancielle, présentielle, synchrone (en direct) et asynchrone (en différé) pour répondre à un seul objectif global. En favorisant les modalités entièrement à distance, c'est-à-dire en mixant le distanciel en temps réel et en différé, le blended learning permet une adaptation rapide des compétences professionnelles à moindre coût.



Gamification et serious games

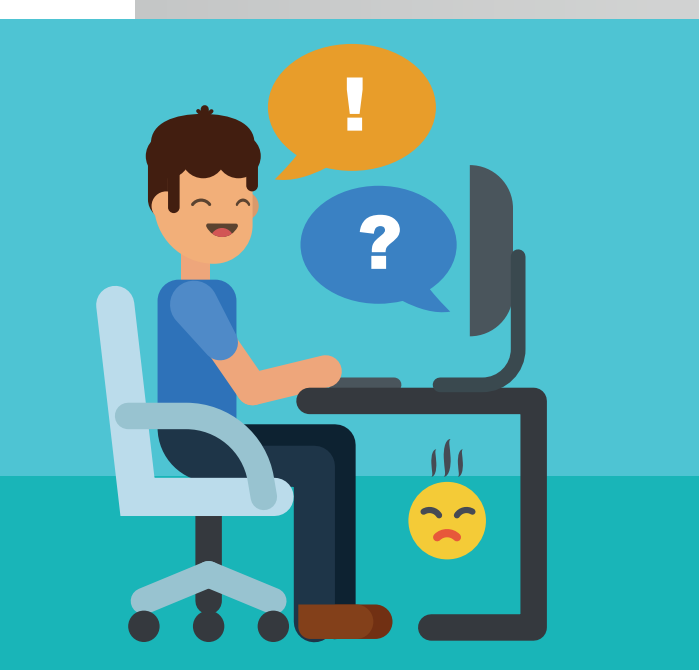
Le phénomène de la gamification et des serious games consiste pour les entreprises à exploiter les techniques du jeu pour répondre à des objectifs stratégiques, notamment de formation. On peut prendre l'exemple de Renault, qui a formé 15.000 conseillers vendeurs et commerciaux grâce à un serious game, ou de la SNCF qui propose un outil ludique pour présenter les risques liés aux métiers de la SNCF.

68%

des entreprises du CAC 40 ayant recours aux "serious games" les utilisent pour la formation du personnel

5,448 milliards de dollars

C'est l'estimation du poids du marché mondial des serious games en 2020, selon Markets&Markets



8,7 milliards de dollars

C'est ce que représente le marché du mobile en 2015, selon Eucadis

Mobile Learning

Le mobile learning consiste à suivre une formation sur smartphone ou tablette, quel que soit l'heure ou le lieu. Cette méthode répond bien aux habitudes de travail modernes (travail à distance, mobilité du poste de travail...) et apporte une certaine souplesse dans le suivi de la formation.



Rapid Learning

Le terme rapid learning désigne une méthode simplifiée de conception de contenu e-learning permettant une création très rapide et une diffusion du savoir immédiate à l'ensemble des apprenants. Un logiciel rapid learning permet d'effectuer la production de contenus d'une durée généralement courte et axés sur l'apprentissage de tâches souvent opérationnelles (exemple : comment convertir un document powerpoint en flash ?)

Entre 10 et 20 minutes

C'est la durée moyenne d'un module de rapid learning



80%

Selon le comportementaliste Jay Cross, 80% de la formation des employés passe par des apprentissages informels, ce qui confirme la pertinence de l'approche social learning.

Social Learning

Le social learning correspond à une approche collaborative de la diffusion des savoirs, soit en externe (via les réseaux sociaux), soit en interne (par le biais des outils et modes d'apprentissages collaboratifs). La philosophie du social learning consiste à mettre à disposition des outils pour lier les salariés les uns aux autres afin qu'ils communiquent et s'auto-forment.



SOURCES

- Baromètre AFINEF, « Le e-learning en France », 2015

- Idate, Market & Data Report, « Serious game », Juin 2010

- Etude Markets&Markets : « Serious Game Market by Vertical, Application, Platform, End-User, and region » - Forecast to 2020

- Etude Ambient Insight Research, « The Worldwide Market for Self-paced eLearning Products and Services : 2010 - 2015 Forecast and Analysis »