**Revue Internationale des Sciences de Gestion**
ISSN: 2665-7473
Volume 5 : Numéro 1

# Du e-learning au digital learning: enjeux et perspectives à l'ère de la transformation digitale

# From e-learning to digital learning: issues and perspectives in the era of digital transformation

**EL YAACOUBI YOUSSEF**
Enseignant chercheur
Université sidi Mohamed ben Abdellah - Fès
Ecole Nationale de Commerce et de Gestion - Fès
Laboratoire de Recherche et d'Etude, en Management, Entreprenariat et Finance (LAREMEF), Maroc
**elyaacoubiy@gmail.com**

**BENNANI HICHAM**
Doctorant
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah - Fès
Ecole Nationale de Commerce et de Gestion - Fès
Laboratoire de Recherche et d'Etude, en Management, Entreprenariat et Finance (LAREMEF), Maroc
**hichambennani89@gmail.com**

**Date de soumission :** 28/10/2021

**Date d'acceptation :** 21/12/2021

**Pour citer cet article** :

EL YAACOUBI Y. & BENNANI H. (2022) «Du e-learning au digital learning: enjeux et perspectives à l'ère de la transformation digitale», Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 5 : Numéro 1» pp : 164 - 180

**Résumé**

La transformation digitale avance à grands pas et bouleverse nos habitudes, notre manière de communiquer et d'interagir, aujourd'hui le digital est devenu un vecteur fluidifiant l'échange d'informations quelle que soit la distance et offrant à l'entreprise une agilité importante.

La formation professionnelle, l'un des piliers de performance de l'entreprise, ne déroge pas à cette règle et s'est bien adaptée aux impératifs de la transformation digitale, les contenus pédagogiques se numérisent de plus en plus favorisant le développement des compétences des apprenants à travers une multitude de solutions digitales (classes virtuelles, MOOC, mobile learning, social learning, …) appelées communément le **« digital learning ».**

L'objectif de cet article est d'analyser les éléments de différenciation entre le e-learning et le digital learning et d'apprécier l'impact de ce dernier au sein d'une entreprise.

**Mots clés :** « transformation digitale » ; « e-learning » ; « digital learning » ; « ressources humaines » ; « organisation d'entreprise »

**Abstract**

The digital transformation is advancing rapidly and upsetting our habits, our way of communicating and interacting. Today, digital technology has become a vector that facilitates the exchange of information, regardless of distance, and offers the company significant agility and flexibility.

Professional training, one of the pillars of corporate performance, is no exception to this rule and has adapted well to the imperatives of digital transformation. Educational content is increasingly digitized, promoting the development of learners' skills through a multitude of digital solutions (virtual classes, MOOCs, mobile learning, social learning, etc.) commonly referred to as "digital learning".

The objective of this article is to analyze the differentiating elements between e-learning and digital learning and to assess the impact of the latter within a company.

**Keywords :** « digital transformation » ; « e-learning » ; « digital learning » ; « human ressources » ; « company organization »

## Introduction

Aujourd'hui, face aux effets désastreux du Covid 19, l'entreprise fait face à plusieurs changements touchant tous les métiers de son organisation, dans ce contexte très particulier, les compétences et les connaissances des salariés constituent une grande opportunité pour garantir sa compétitivité et une marge de croissance importance.

Avec cette vague croissante de digitalisation, Les connaissances se développent à un rythme exponentiel, il serait important pour l'entreprise d'en saisir l'importance et de garantir une formation performante et de qualité à leurs salariés en utilisant les dernières nouveautés en termes de technologies d'informations et de communications. Le mot d'ordre est de« former », en optimisant les ressources déployées, le budget alloué ainsi qu'au temps consacré.

Ainsi, plusieurs questions peuvent se poser : quels sont les modèles de formation les plus efficaces pour répondre aux besoins de l'entreprise ? Le e-learning en serait un ? Quand est-il du digital learning ? Et la transformation digitale dans tout ça …Serait-ce un pré requis ? Autant de questions auxquelles nous essaieront de répondre tout au long de cet article.

Dans un premier temps, nous allons présenter l'état de l'art se rapportant à la transformation digitale ainsi que la nuance qu'il peut y avoir avec la numérisation et la digitalisation, nous analyserons dans un second temps, l'impact de la transformation digital sur la fonction RH, et plus particulièrement sur le volet formation et le partage de connaissance à travers l'introduction des outils et des technologies de l'information et de communication.

Le troisième point sera consacré aux leviers de la formation digitale à savoir le e-learning, ses avantages, ses limites ainsi que son évolution vers la notion du « digital learning », cette dernière fera l'objet d'autre point où nous allons voir ses principaux apports face au e-learning ainsi que les nouvelles modalités pédagogiques qu'il promulgue.

Enfin, nous terminerons notre article par les chiffres clés du digital learning à travers l'analyse rétrospective d'une étude menée auprès de 400 professionnels de la formation.

### 1. La transformation digitale : terminologie, origine, cadre conceptuel

Il serait judicieux de notre part de faire dans un premier temps la nuance entre trois notions à la fois très liées mais qui représentent des significations différentes à savoir : la numérisation, la digitalisation et enfin la transformation digitale.

### 1.1. La numérisation

La première notion, celle de « numérisation » renvoie vers un processus de traductions de données physiques vers une interface et 0, cette suite constitue in fine des informations.

L'avantage de la numérisation c'est que les informations produites pourront être facilement transmises sans distorsion et ne subiront aucune perte (scrive, 2021)

Selon (Chapco Wade, 2018) la numérisation est définie par l'optimisation interne des processus entrainant une réduction de coûts, cette optimisation peut être reflétée par exemple par : l'optimisation de la gestion documentaire, la réduction de l'utilisation du support papier, l'automatisation du travail, l'archivage de documents numériques, …). L'avantage principal de la numérisation est de faciliter la recherche et l'accès aux utilisateurs à l'information d'une manière fiable et sécurisée. Nous pouvons comprendre que la numérisation est le premier pas vers la digitalisation.

### 1.2. La digitalisation

La digitalisation est un concept transversal touchant toute la sphère de l'activité humaine, celle-ci peut être technologique, économique et sociétale.

Selon (Stolterman & Fors, 2004) la digitalisation peut être définie comme tous les changements impactant les aspects de la vie humaine, des aspects qui peuvent être d'ordre économiques, culturelles, de santé ou encore éducationnelles.

Certains auteurs, tels que Riedl et ses collègues, ont défini la digitalisation comme le processus d'introduction des technologies digitales, qui portent essentiellement sur les changements provoqués par les technologies de l'information (Riedl et al., 2017)

### 1.3. La transformation digitale

Maintenant que nous nous sommes penchés brièvement sur les notions de « numérisation » et de « digitalisation », nous allons à présent, nous intéressé au concept clé sur lequel gravite ce travail, qui est celui de la transformation digitale.

La transformation digitale est la conséquence ultime de la digitalisation. Nous avons vu que la digitalisation dépend d'une façon intrinsèque de la numérisation, maintenant, nous allons voir que la transformation digitale découle de la digitalisation.

Selon (Chapco Wade, 2018), la transformation digitale implique une utilisation beaucoup plus poussée des technologies digitales ainsi qu'un changement culturel profond. Ces changements

touchent principalement l'expérience client, les processus opérationnels, le business model ou encore la prise de décision.

D'un autre point de vue, (Terrar, 2015) définit la transformation digitale comme "le processus qui consiste à faire passer une organisation ayant une approche traditionnelle a de nouvelles façons de travailler et de penser en utilisant les technologies digitales, sociales, mobiles et émergentes. Elle implique un changement de leadership, une réflexion différente, la stimulation de l'innovation et de nouveaux modèles économiques, intégrant la numérisation des actifs et une utilisation accrue de la technologie pour améliorer l'expérience des employés, des clients, des fournisseurs, des partenaires et des parties prenantes de votre organisation".

D'autre part, une définition intéressante qui ne se trouve pas dans la littérature académique mais nous provient directement du praticien Jason Bloomberg dans les lignes de Forbes, en 2014, selon lui, la transformation digitale peut être définie comme : « the realignment of, or new investment in, technology and BM to more effectively engage digital customers at every touch point in the customer experience lifecycle » (Bloomberg, 2019)

Le choix de ses trois définitions n'est nullement fortuit, ce choix vient d'une volonté profonde et d'une optique de comparaison entre des définitions provenant du monde académique ainsi que d'articles scientifiques d'une part et d'un praticien expert métier ayant une vision terrain, d'autre part.

On peut facilement déduire plusieurs points en communs entre ses définitions présentées ci-dessus et nous pouvons aussi affirmer inévitablement qu'ils s'accordent sur l'importance du changement du business model dans la mise en place de la transformation digitale.

## 2. La transformation digitale de la fonction RH

### 2.1. Enjeux et impératifs

Tous les changements auxquels nous assistons actuellement (transformation digitale, Covid 19, …) ont propulsé la fonction RH d'une vision qui était de support vers un pilier devenu maintenant stratégique, elle est présentée aujourd'hui comme un réel « business partner » impactant toutes les décisions de l'entreprise (Lissaneddine & Laaroussi, 2021)

(Audrin & Davoine, 2017) ajoutent qu'à travers la transformation digitale de la fonction ressource humaine, de nouvelles missions sont apparues tels que la marque employeur, le management des talents, l'e-réputation ou encore la gestion des compétences. Ces nouvelles taches auront impact majeur sur le recrutement de nouveaux talents, de motiver et de fidéliser

les collaborateurs ou tout simplement de rendre leur travail plus facile, autant d'atouts permettant a l'entreprise de développer sa rentabilité, son rayonnement sur le marché ainsi que sur son savoir-faire.

(Withers et al., 2010) ont détecté 6 spectres ou la transformation digitale des RH peut constituer une réelle plus-value, ils les ont présentés comme suit :

- Être au centre du développement de l'organisation
- Mettre en place des espaces de travail à haute performance
- Créer des nouveaux modèles organisationnels
- Rationaliser les couts de main d'œuvre
- Bâtir une forte image de marque
- Se doter d'outils digitaux pour favoriser le partage des connaissances et l'efficacité des formations

C'est ce dernier point qui nous intéresse le plus, celui de la formation et du partage des connaissances grâce au digital, nous allons essayer de le décortiquer pour voir dans quelle mesure il permet développer le savoir-faire des employés.

### 2.2. Digitaliser la formation : quel impact sur l'entreprise ?

Plusieurs changements ont touché le département formation au sein de l'entreprise, que ça soit sur son organisation, sur son rôle ou encore sur les contenus pédagogiques qu'il offre. Maintenant pour définir la stratégie de formation, la direction des ressources humaines doit être toujours à l'écoute des autres départements de l'entreprise : commercial, finance, logistique, SI, marketing …), chose qui était obsolète auparavant, dans le sens où elle gérait à elle seule toute la politique de formation.

Maintenant la formation est perçue comme un réel vecteur stratégique au sein de l'entreprise, qui soutient le développement de l'innovation et la circulation des connaissances dans tous les périmètres de l'organisation, le contenu pédagogique est dorénavant accessible à tout le monde à travers des dispositifs technologiques mobiles (ordinateurs, tablettes, Smartphones, …), c'est ce qu'on appelle la digitalisation de la formation.

La digitalisation de la formation a d'autres atouts dans son sac, elle permet la réduction des budgets de formation, les couts logistiques sont mieux maitrisés (gestion des salles de formations, supports pédagogiques : documents, polycopies, …) et bien entendu, un meilleur apprentissage.

La transformation digitale a complètement ouvert le champ des possibilités en matière d'apprentissage. Notre vision de la formation s'est drastiquement modifiée et les NTIC nous donnent dorénavant la possibilité d'apprendre partout, n'importe où et au rythme qui nous convient le mieux.

Durant le prochain point, nous allons lever le voile sur les leviers de la formation digitale à savoir le e-learning ainsi que l'évolution de cette notion vers le digital learning.

### 3. E-learning et digital learning : quelle différence ?

En raison de leurs utilisations abusives, ces deux termes ont tendances à être confondus, certaines voient le digital learning comme une version upgradée du e-learning, mais en réalité, le e-learning n'est qu'une modalité pédagogique importante du digital learning, nous allons essayer d'éclaircir cette nuance a travers une revue de littérature de ces deux notions.

#### 3.1. Définition d'e-learning

(Romiszowski, 2004) après avoir analysé plus d'une cinquantaine d'articles traitant la thématique du e-learning, il nous propose cette synthèse suivante :

**Tableau 1 : Structure du e-learning**

| | (A) Apprentissage autonome *Computer-Based Instruction/ Learning / Training (CBI/L/T)* | (B) Apprentissage collaboratif / Apprentissage coopératif *Computer-Mediated Communication(CMC)* |
|---|---|---|
| (1) Apprentissage en ligne Communication synchrone en temps réel | Surf sur Internet, accès à des sites contenant des informations utiles pour une formation (connaissances ou expériences) en ligne (exerciseur web) | Chat rooms avec ou sans vidéo (IRC; tableau blanc, WEB TV), Audio/vidéoconférence (streaming audio et vidéo) |
| (2) Apprentissage hors ligne Communication asynchrone | Téléchargement d'objet pour une utilisation locale *LOD (Learning Object Download)* | Communication asynchrone par courriel, liste de discussion ou forum via des plates-formes |

**Source :** (Romiszowski, 2004)

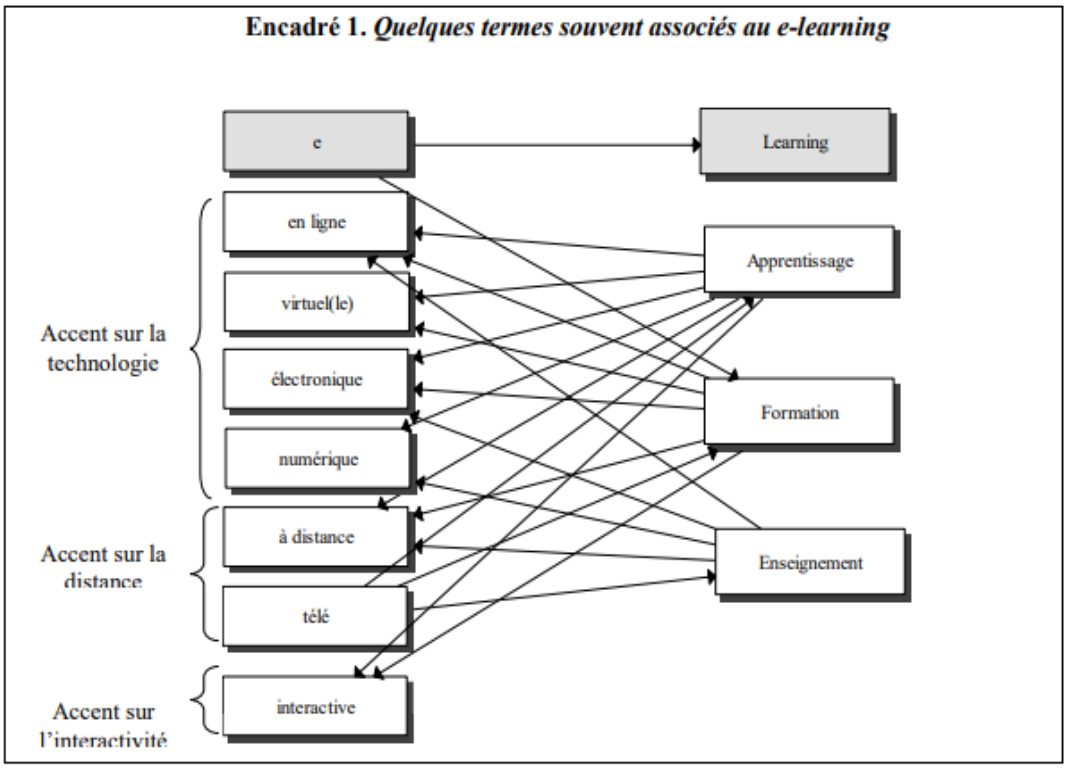
Nous pouvons constater que le e-learning peut prendre plusieurs formes basées sur une communication synchrone ou asynchrone et selon un apprentissage autonome ou collaboratif, donnant une riche complexité à cette notion.

Selon (Frank et al., 2002), Il existe Plusieurs définition de terme e-learning mais aucune ne fait l'unanimité. Afin d'en délimiter le périmètre, nous allons voir de plus près les deux

concepts phares de cette notion, à savoir l'abréviation « e » qui représente le mot « électronique » ou en « en ligne » et celui de « learning » traduit en français par « apprentissage », la résultante est bien évidemment « e-learning » soit « apprentissage électronique »

Une certaine incompréhension vient dans le fait que l'on trouve plusieurs appellations de chacun des segments de la notion de e-learning, comme on peut le voir sur le tableau ci-dessous, on peut se retrouver facilement avec plus d'une vingtaine de combinaisons telles sur : formation virtuelle, apprentissage en ligne, …

**Encadré 1.** ***Quelques termes souvent associés au e-learning***




**Source** (Frank et al., 2002)

Dans un premier temps, nous allons nous attaquer au segment de « learning », nous avons trouvé que trois termes sont fréquemment utilisés pour la définition de ce concept : le premier est celui de « l'apprentissage », le second est « formation » traduit par « training » en anglais et enfin « enseignement ». Le choix n'est pas souvent évident, mais pour la plupart le terme « learning » renvoie vers une notion d'éducation a travers une pédagogie dont « l'apprenant » est le noyau principal.

Dans un second temps, nous poursuivons notre analyse avec le segment « e » reflété par 3 types de termes. Le premier cas, représente « électronique » ou « en ligne » ou bien encore

« virtuel ». L'ensemble de ses notions nous expliquent que l'apprentissage se fait a travers a des outils technologiques. (Marchand, 2003) considèrent que le e-learning est l'utilisation des technologies pour l'apprentissage. Le second cas, met le doigt sur la distance « temporelle et physique » entre l'apprenant et le formateur : communément exprimé par apprentissage à distance, néanmoins, il faut faire la différence entre e-learning et formation à distance : la formation à distance peut être effectué à travers des imprimés, fichiers audio visuels, … et donc à travers des technologies non numériques, alors que le e-learning se base essentiellement sur les outils technologies de réseau. Enfin pour le dernier cas qui est celui de « l'apprentissage interactif », se focalisant sur la capacité d'interaction entre l'apprenant et l'outil informatique.

Cette mise en perspective terminologique nous permet de donner une définition assez complète du e-learning et qui peut être présentée comme suite : le e-learning est la capacité d'apprendre à travers l'utilisation des technologies réseaux.

### 3.2. Pourquoi le e-learning ?

Parmi les raisons les plus souvent citées, la réduction des couts liés à la formation, une question se pose, est ce que les formations virtuelles coutent plus ou moins chères que les formations en presentielles ? La réponse à cette interrogation n'est pas chose aisée mais une chose est sure, des économies peuvent être réalisées sur les frais de déplacements des employés et des formateurs. Des économies d'échelles peuvent être réalisées dans le sens ou la formation sera présentée à plusieurs personnes sur une courte durée. Sans parler que les salariés peuvent poursuivre les formations à partir de leurs ordinateurs professionnels, réduisant ainsi les frais liés aux installations de logiciels.

Selon (Basque & Brangier, 2006) la digitalisation des contenus pédagogiques rend l'apprentissage moins long à suivre. Vient s'ajouter à cela, la formation est présentée d'une façon standard et uniforme a tous les salariés. Sans oublier, l'aisance dans la réutilisation d'une ou plusieurs parties de la formation. D'autres avantages peuvent être cités : la souplesse de l'apprentissage être entraver par le temps et l'espace, chaque salarié peut suivre une formation à l'heure et l'endroit qui lui convient.

D'après (Baron & Bruillard, 2007) à cette flexibilité temporelle, la compréhension de la formation serait aisée est favorisée. Elle peut s'adapter selon le niveau d'expertise du salarié lui laissant toute la liberté d'approfondir certaines sections ou bien de revoir une partie de la formation quand il le veut ou quand le besoin se fait ressentir. Ce point permet de donner une

certaine autonomie à l'employé. D'un autre point de vue, le e-learning ajoute d'autres options comme par exemple la possibilité d'accélérer ou de ralentir le visionnage d'une séquence de formation et de la rejouer autant de fois possible, la possibilité aussi d'effectuer des simulations de gestion proche de la réalité ou encore la présentation d'un contenu pédagogique en utilisant le son, la voix, les vidéos, les photos,… ), un autre avantage peut être présenté et qui est celui de la cohésion, l'entraide et le travail d'équipe dans le sens ou l'apprentissage à distance va générer des débats , des questions réponses ou encore de solutionner des problèmes collectivement .

Plusieurs possibilités nous sont offertes grâce au e-learning, autant enthousiasmantes les unes que les autres, mais nous devant être d'accord qu'elles demandent des ressources financières, humaines et temporelles qui peuvent malheureusement manquer à l'appel, sans oublier la maitrise pédagogique de contenu par le formateur et l'utilisation d'outils technologiques qui peuvent être parfois rares et chers. Le potentiel est présent mais son utilisation est souvent difficile.

### 3.3. Limites du e-learning

**- Manque d'interaction :** L'assimilation d'une formation demande de la pratique et surtout l'échange et l'interaction avec le formateur afin d'avoir un meilleur apprentissage. L'information est ainsi facilement transmise et acquise favorisant grandement l'échange. Malheureusement l'e-learning ne permet pas cela dans le sens ou l'apprenant est dans l'obligation de rester devant son poste de travail concentré pour assimiler le contenu, chose qui peut rendre la formation comme une « corvée » a la fois froide et fastidieuse.

**- Maitrise des outils techniques :** les apprenants sont dans l'obligation de maitriser les plateformes digitales sur lesquelles sera présenté le contenu pédagogique.

**- Manque d'adaptabilité :** tous les salariés n'ont pas le même niveau de connaissances et de compétences et le fait d'uniformiser les contenues de formation peut entraver le degré d'assimilation de l'information par les apprenants.

**- Support parfois incompatible :** Enfin, l'e-learning ne peut s'appliquer à tous les domaines, certaines matières un peu techniques, demandent plus de pratiques voir des simulations en temps réel sur des cas concrets … dans ce cas il faut s'orienter vers des formations « traditionnelles »

### 4. Digital learning : un apprentissage révolutionnaire

Souvent rattaché à la notion de e-learning, pourtant il représente une autre réalité bien distincte, le digital learning englobe tous les outils pédagogiques ayant pour but d'améliorer le savoir-faire des apprenants, chose qui se différencie de l'e-learning qui, à son tour, se concentre uniquement que la formation en distentiel, ce dernier peut être assimilé comme une partie du digital learning.

(Mousstamire, 2020) ajoute qu'il y Plusieurs similitudes peuvent être trouvées entre l'e-learning et le digital learning, mais le dispositif pédagogique peut être un élément de différenciation, pour l'e-learning, les vidéos pédagogiques sont utilisées pour faire avancer les apprenants et les aider à améliorer leurs savoir-faire avec la rythme qui leurs convient, ces vidéos sont présentées sur une interface digitale appelée LMS (Learning Management System) qui regroupe les outils technologiques nécessaires aux formations en ligne. Dans cette optique, le formateur pourra suivre l'évolution de chaque apprenant et d'en conclure des statistiques.

Quant au digital learning, il utilise également le support vidéo qui transforme la formation et la rend plus ludique et attractive tels que des quizz, jeux de rôles et autres dispositifs permettant un apprentissage vivant et interactif, c'est ce qu'on appelle communément par la « gamification des contenus », en résumé, le digital learning est une version divertissante et moderne de l'e-learning.

**- A l'écoute des apprenants** : Parmi les facteurs qui garantissent le succès d'une formation c'est la fait de concevoir celle-ci comme un moyen et un moteur de développement de soi et non pas une obligation, le digital learning permet cela a travers des séquences de formation réduite à l'essentiels claires et concises, ici l'apprenant ne va pas s'ennuyer et apprendra rapidement car au lieu de visionner une longue vidéo , elle sera découpée en plusieurs séquences consultable n'importe quand , et comme en dit : trop d'informations tue l'information !

Le digital learning permet à son apprenant d'accéder à la formation à travers une multitude de terminaux technologiques, tels qu'un téléphone, une tablette, un ordinateur : ses moyens de formations sont appelés « mobile learning ».

Il est sans doute vrai que l'e-learning améliore grandement les compétences des employés mais le avec l'apparition du digital learning, il a dépoussiéré les anciennes méthodes un peu archaïques et a rendu la formation innovante et l'apprentissage ludique.

Au fil des années, l'e-learning a permis aux entreprises de développer les compétences de leurs collaborateurs. Cependant, l'arrivée du digital learning a chamboulé les vieilles méthodes pour faire place à un système d'apprentissage novateur. Grâce aux avancées technologiques, il est possible d'apprendre avec divertissement à tout moment.

**- Blended learning :** Une autre différence entre les deux concepts c'est que l'e-learning est 100% dématérialisée alors que pour le digital learning, l'apprentissage se fait soit en distentiel, présentiel ou hybride, cette particularité est définie comme le blended learning, une nouvelle manière plus souple et enrichissante favorisant une meilleure efficacité de la formation et développant la motivation des employés.

**- Plus d'interactions :** A travers des classes virtuelles permettant une interconnexion entre le formateur d'un côté et avec ses collègues d'un autre côté, l'apprenant est mis au centre de la formation. De nouveaux outils technologiques voient le jour permettant l'interaction en direct comme le fait brillamment les interfaces « zoom » ou « teams » qui intègrent des chats et tableaux blancs collaboratifs durant les sessions de formation.

**- Rentabilité :** L'entreprise fera des économies sur les couts logistiques engendres notamment par une formation « traditionnelle » à savoir la location d'une salle, l'impression des documents, les déplacements et les hébergements, l'avantage du digital learning c'est que les la formation peut être suivie par les apprenants grâce à un simple accès internet.

**- Des modalités pédagogiques plus engageantes :** A travers la création d'une véritable communauté ayant le même objectif, qui se motivent les uns aux autres et surtout qui se partagent les ressources pédagogiques, qui favorisent leurs épanouissements, le développement de leurs compétences et le renforcement de leurs engagements. Le tableau ci-dessous présente les plus importantes modalités pédagogiques existantes en termes de digital learning.

**Tableau 2 : Typologies de Digital learning**

| | |
|---|---|
| La classe virtuelle | Permet de rassembler les apprenants et les formateurs dans un même espace, qui est virtuel (visioconférence sur zoom par exemple) |
| Les serious games | A travers des jeux de rôles, des simulations, gamification, un procédé ludique favorisant l'apprentissage et le team building |
| Le MOOC(Massive Open Online Course) | Le moyen le plus connu, qui propose aux apprenants la possibilité se former grâce a des vidéos, des documents, des quizz sur une plateforme en ligne |
| Le SPOC(Small Private Online Course) | Comme le MOOC, il propose un contenu pédagogique à un groupe plus réduits d'apprenants, chose qui encourage les échéances avec e formateurs et une capacité d'encadrement meilleure, le formateur pourra avoir des statistiques sur l'évolution d'apprentissage de chaque apprenant. |
| Le mobile learning | Un moyen très pratique pour se former, a travers un terminal que chacun d'entre nous possède bien évidemment … le Smartphone ! le téléphone portable permettra a l'apprenant de développer ses compétences quand il veut et là où il veut. |
| Le social learning | Qui favorise le partage du savoir et des expériences d'une manière collaborative, c'est une méthode d'apprentissage centrée sur les interactions entre les différents membres du groupe |
| L'adaptative learning | Personnaliser la formation aux besoins de chaque apprenant a travers des modules ciblés et des formations adaptées aux exigences de chacun … une formation sur mesure ! |

**Source :** (*Digital learning : En quoi consiste cette formation ? | IPAG*, 2021)

### 5. Chiffres clés du digital learning en 2021

Une étude récente effectuée par l'organisme de formation (ISTF Business School, 2021) sur le marché de la formation et du digital learning, 400 acteurs et professionnels de la formation ont donné leurs avis durant la période allant d'octobre à décembre 2020. 50% des répondants viennent des entreprises privées, 38% de centres de formation et 8% du secteur public. L'étude a fait ressortir les chiffres suivants :

- 85% des professionnels de la formation estiment que les classes virtuelles sont efficaces, elle se classe directement derrière les formations en présentiel a 88%, l'écart est littéralement minime, cette modalité a gagné 10 points depuis 2016, passant de 75% à 85%

- 89 % des formateurs désirent faire évoluer leurs catalogues de formations vers plus de distentiel et du blended learning directement après la crise sanitaire Covid 19
- 31% des acteurs souhaitent se diriger vers le digital learning pour améliorer le contenu pédagogique des formations, ils prônent les avantages du digital learning comme élément important dans la réduction des couts
- 24 % ont répondu que le manque de compétences des ressources humaines était le principal frein du développement du digital learning
- 62% des formations digitales sont développées en interne, le chiffre est en augmentation continue d'année en année
- 22 % des participants estiment que le premier facteur de motivation permettant de terminer une formation en ligne est la présence d'un tuteur. Vient ensuite l'obtention d'un certificat de compétences en 2eme lieu avec 18%.
- 83 % des répondants encouragent la mise en place de clase virtuelle pour former les salariés a distance, le téléphone vient après avec un taux de 51%.

Ces chiffres sont très parlants, les formations en présentiel restent toujours les plus convoitées, néanmoins nous pouvons constater que les apprentissages en ligne prennent du terrain d'année en année. L'entreprise ne doit pas oublier l'importance de l'humain qui reste le pilier principal pour digitaliser dispositifs de formations.

**Conclusion**

Face aux difficultés rencontrées des organisations touchées par la pandémie du Covid 19 et face aux impératives de la transformation digitale, le digital learning se voit comme un atout considérable contribuant à la réactivité et à la performance de l'entreprise, il répond à la question fondamentale de la formation professionnelle qui est de présenter des ressources pédagogiques en adéquation avec les objectifs définis par l'entreprise en terme de compétences , tout en prenant en considération les contraintes des employés (disponibilité, lieu, matériels informatiques, logistique, etc.).

Tout au long de cet article, nous avons pu voir de plus près les principaux **apports** du digital learning au sein d'une organisation, des apports qui peuvent être résumé comme suite : pratique, flexible, économique, adapté, et cohérent … autant de qualités qui démontrent l'importance de cette notion là. Le digital learning offre une alternative beaucoup plus rapide, littéralement moins chère et potentiellement meilleure, il devrait, sans aucun doute, occuper une place prépondérante dans les prochaines années.

Néanmoins, le digital learning soulève certaines limites auxquels les acteurs de la formation professionnelle doivent faire face, parmi lesquels l'isolement des participants lors d'une session de formation ou leur motivation se verra grandement amoindrie poussant certains à tomber dans le piège de la procrastination. Des variables qu'il faudrait prendre en main pour maitriser l'intérêt porté par les apprenants envers la formation.

Pour conclure, il serait intéressant d'extrapoler le digital learning au sein de la sphère universitaire et scolaire, qui pourrait être présenté comme une alternative pertinente aux cours académiques surtout dans ce contexte pandémique très particulier.

## BIBLIOGRAPHIE

- Audrin, B., & Davoine, E. (2017). La fonction RH face à la numérisation des organisations : Le cas des outils de communication numérique. *Management Avenir*, *N° 92*(2), 15-39.
- Baron, G.-L., & Bruillard, E. (2007). *Technologies de communication et formation des enseignants : Vers de nouvelles modalités de professionnalisation ?*
- Basque, J., & Brangier, E. (2006). Faut-il et comment développer le e-learning en entreprise? . . *Paris*, 21.
- Bloomberg, J. (2019, février 14). Big Tech Is Coming for Big Bank Profits, Finance Regulators Warn. *Bloomberg.Com*. https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-02-14/big-tech-is-coming-for-big-bank-profits-finance-regulators-warn
- Chapco Wade, C. (2018). *Digitization, Digitalization, and Digital Transformation : What's the Difference ? | by Colleen Chapco-Wade | Medium*. https://medium.com/@colleenchapco/digitization-digitalization-and-digital-transformation-whats-the-difference-eff1d002fbdf
- *Digital learning : En quoi consiste cette formation ? | IPAG*. (s. d.). Consulté 28 octobre 2021, à l'adresse https://www.ipag.edu/blog/definition-digital-learning
- Frank, M., Kurtz, G., & Levin, N. (2002). *Implications of Presenting Pre-University Courses Using the Blended e-Learning Approach*. 11.
- ISTF Business School. (2021). *Les chiffres 2021 du digital learning*. https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/225/istf.pdf
- Lissaneddine, Z., & Laaroussi, O. (2021). *Transformation numérique de la fonction RH : Analyse théorique de la digitalisation du management de la marque employeur*. 17.
- Marchand, L. (2003). E-learning en entreprise. *Distances et savoirs*, *Vol. 1*(4), 501-516.
- Mousstamire, L. (2020). *E-learning et digital learning : Quelles différences ? | Blog Beedeez*. https://www.beedeez.com/blog/e-learning-et-digital-learning-quelles-differences
- Riedl, R., Benlian, A., Hess, T., Stelzer, D., & Sikora, H. (2017). On the Relationship Between Information Management and Digitalization. *Business & Information Systems Engineering*, *59*(6), 475-482. https://doi.org/10.1007/s12599-017-0498-9

- Romiszowski, A. J. (2004). How's the E-learning Baby ? Factors Leading to Success or Failure of an Educational Technology Innovation. *Educational Technology*, *44*(1), 30.
- scrive. (2021). Digitalisation—Ce qu'elle est et ce qu'elle signifie pour votre entreprise. *Scrive*. https://www.scrive.com/fr/digitalisation/
- Stolterman, E., & Fors, A. C. (2004). Information Technology and the Good Life. In B. Kaplan, D. P. Truex, D. Wastell, A. T. Wood-Harper, & J. I. DeGross (Éds.), *Information Systems Research : Relevant Theory and Informed Practice* (p. 687-692). Springer US. https://doi.org/10.1007/1-4020-8095-6_45
- Terrar, D. (2015, février 15). *What is Digital Transformation?* Agile Elephant Making Sense of Digital Transformation. http://www.theagileelephant.com/what-is-digital-transformation/
- Withers, M., Williamson, M., & Reddington, M. (2010). *Transforming HR*. Routledge.