



ISTF

DEVENEZ EXPERT
DE LA FORMATION
DIGITALE

10^{ème} édition !

Enquête ISTF

Les chiffres 2024 du digital learning

Résultats et analyse d'une enquête réalisée
auprès de 400 professionnels de la formation

Edito

« Contrairement à ce que certains acteurs veulent faire croire, le digital learning ne se résume pas au e-learning ».

C'est ce que nous disait la première édition de notre baromètre sur les chiffres clés du digital learning, en 2014 ! Nous ne nous étions pas trompés, preuve en est aujourd'hui quand on observe la multitude de modalités, de méthodes et d'outils dont on peut se servir pour optimiser les formations et leur impact grâce au digital.

Cela fait donc déjà 10 ans que l'ISTF vous propose, grâce à une enquête auprès de 400 professionnels de la formation, cette analyse des usages du digital en formation et de leurs tendances, année après année. Je tenais donc à vous remercier pour votre participation active à notre sondage, votre enthousiasme et votre intérêt pour ce baromètre annuel.

A l'occasion de cet anniversaire, nous avons souhaité vous offrir une approche à 360 degrés sur les résultats de l'enquête. Découvrez sans plus attendre les contributions exceptionnelles de l'édition 2024. Bonne lecture !

Mathilde Istin, directrice déléguée de l'ISTF

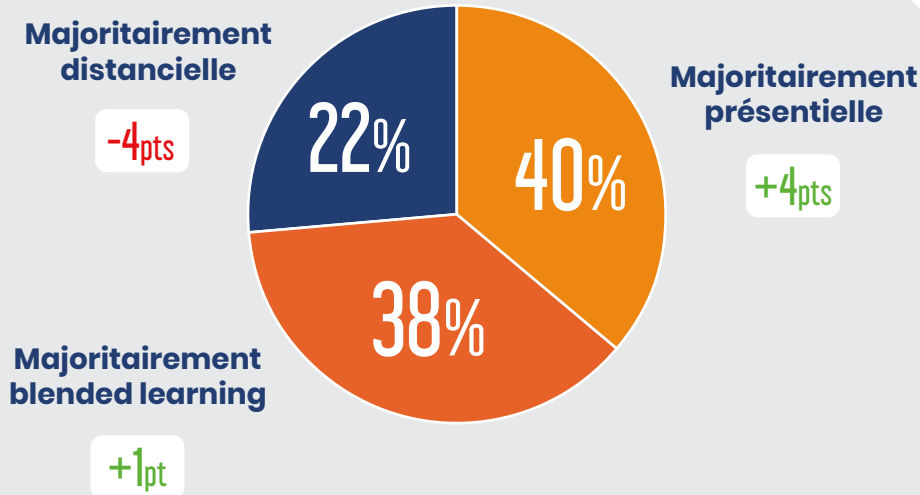
Sommaire

| | |
|--|----|
| Le regain du présentiel..... | 4 |
| Blended et e-learning : les enjeux de 2024..... | 5 |
| Les atouts du digital learning..... | 6 |
| 52% des freins sont d'ordre RH..... | 7 |
| Video learning : la plus grosse progression..... | 8 |
| Nouveauté : ce que disent les apprenants..... | 11 |
| Les priorités pour l'année 2024..... | 13 |
| Utilisation de l'IA en formation..... | 15 |
| Toujours plus d'internalisation..... | 17 |
| Les éditeurs de LMS reprennent des couleurs..... | 19 |
| Les facteurs d'engagement..... | 20 |
| Les facteurs qui influencent le taux de complétion..... | 21 |
| Le tutorat, toujours l'outil clé de l'engagement !..... | 23 |
| Le niveau d'acceptation du digital learning dans les projets de formation..... | 24 |
| Les panels..... | 25 |
| A propos d'ISTF..... | 27 |

Le regain du présentiel

On peut lire ce graphique en se disant que sur 10 parcours de formation : 4 sont 100% présentiels, 4 sont des mix pédagogiques alternant synchrone et asynchrone, distanciel et présentiel et 2 se déroulent en 100% à distance.

Comment les entreprises qualifient-elles leur offre de formation ?

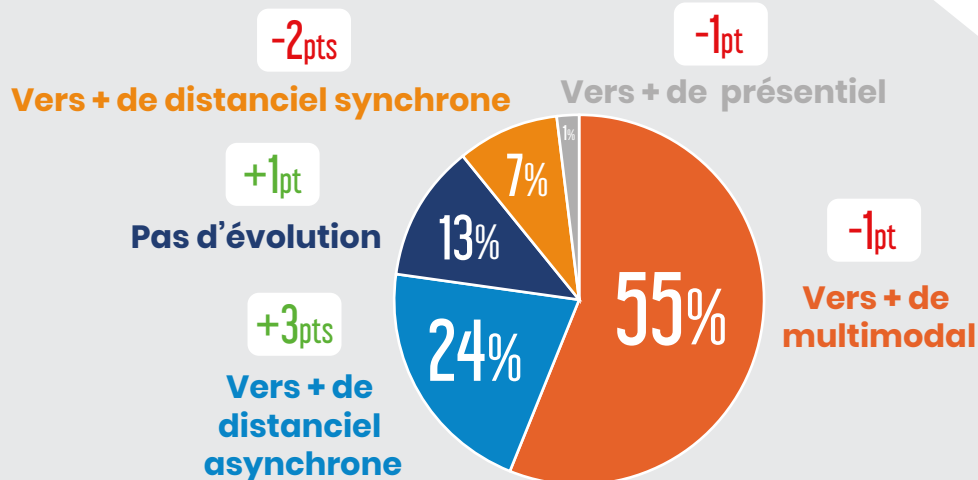


Alors que la tendance vers le « à distance » avait fortement augmenté depuis 2020, entraînant une réduction proportionnelle du présentiel, les choses s'inversent légèrement cette année. En reprenant 4 points au distanciel, le présentiel repasse comme le plus standard des dispositifs pédagogiques. Le blended learning reste toutefois à un niveau très haut et fait quasi jeu égal avec le présentiel. Il gagne même encore 1 point comparé à 2023.

Blended et e-learning : les enjeux de 2024

Bien que le présentiel ait fait son retour cette année en tant que dispositif pédagogique majoritairement utilisé, ce sont bien le multimodal et le 100% distanciel asynchrone (modules e-learning autoformatifs ou tutorés) qui restent les priorités d'optimisation des services formation.

Pour l'année 2024, comment allez-vous faire évoluer votre offre de formation ?



Au total, ce sont 86% des répondants, contre 87% l'année dernière, qui nous disent vouloir tendre vers plus de digital en 2024.

Les atouts du digital learning

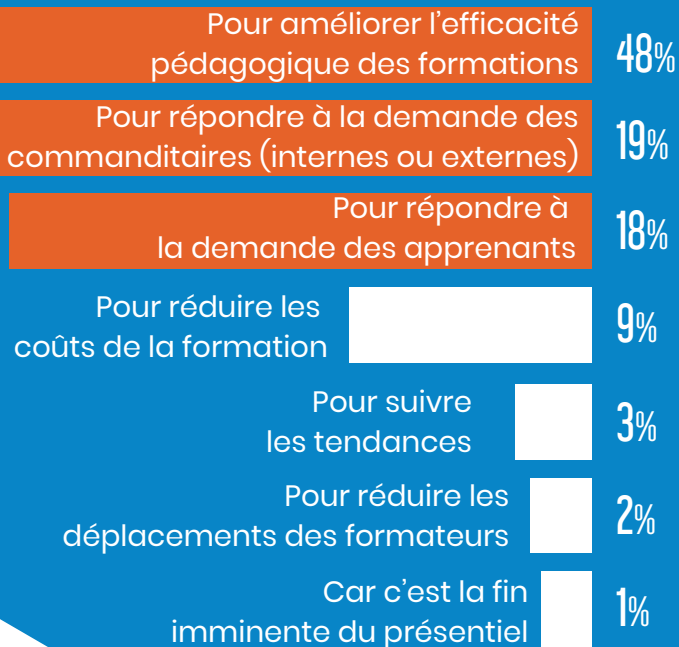
S'il est une chose qui évolue peu d'année en année, ce sont les raisons qui motivent la bascule vers le distanciel et le digital.

1 - Améliorer l'efficacité pédagogique des formations : la première motivation est d'ordre pédagogique. Le multimodal permet tout simplement d'être plus en phase avec les rythmes et les méthodes d'apprentissage à chaque étape des parcours de formation.

2 - Répondre à la demande de ses clients : qu'ils soient internes ou externes, les acheteurs de formation souhaitent optimiser les temps d'apprentissage. Par conséquent, le distanciel est, dans de nombreux cas, un choix qui émane de ceux qui commandent les actions de formation.

3 - Répondre à la demande des apprenants : les apprenants sont de plus en plus acculturés à ces méthodes. La digitalisation forcée de l'ère du COVID a permis d'identifier les bénéfices de ces pratiques et aujourd'hui, ce sont les apprenants qui ne souhaitent pas que le présentiel soit systématique. Bien qu'en 3ème position également en 2023, cette réponse occupait 13% du sondage. Les demandes semblent donc de plus en plus tournées vers le digital.

Pourquoi souhaitez-vous continuer de développer la part de distanciel ou de blended dans votre offre de formation ?



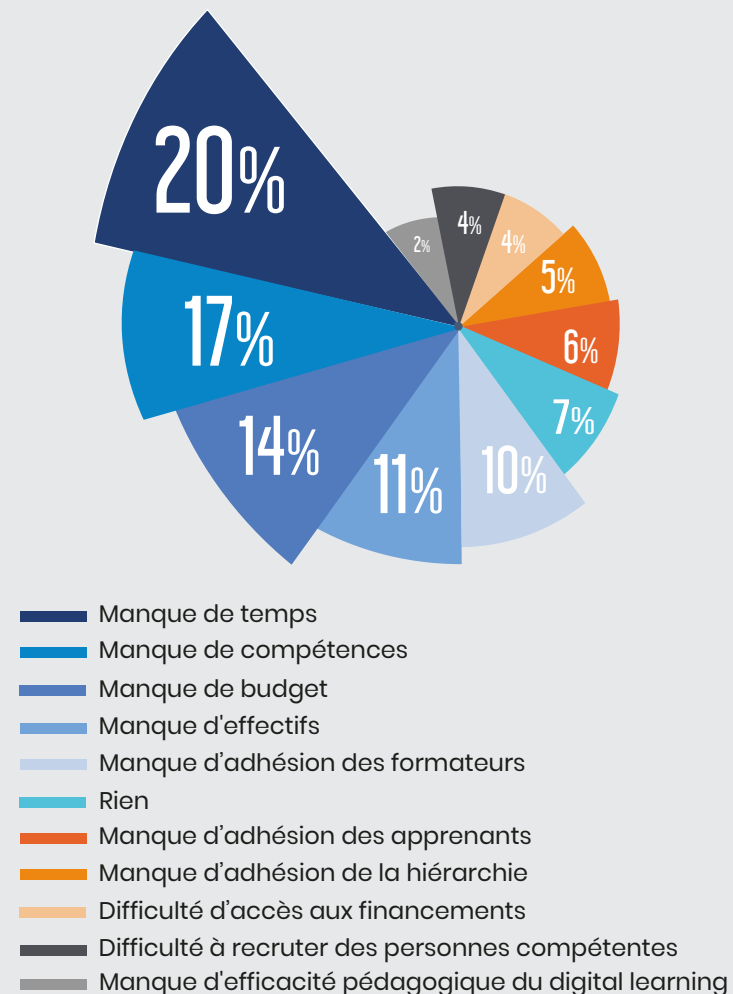
52% des freins sont d'ordre RH

Manque de temps, de compétences, d'effectif, difficultés à recruter : à eux seuls, ces 4 critères représentent cette année 52% des freins au développement du digital learning. La transformation des acteurs de la formation est en marche depuis plusieurs années mais n'est assurément pas arrivée à son rythme de croisière sur des métiers qui ne nécessitent pas un diplôme mais bien des preuves de compétences opérationnelles.

Le manque de budget à proprement parler arrive en 3ème position. Réussir sa transformation digitale, c'est donc avant tout se donner les moyens pour y arriver.

Que ce soient les apprenants, les formateurs, les financeurs ou encore les directions, il est évident que leur manque de confiance et d'adhésion aux projets digital learning n'est plus la principale source de blocage. Rappelons-nous qu'en 2018, l'adhésion de la hiérarchie et des apprenants étaient dans le top 3 des freins évoqués par nos répondants.

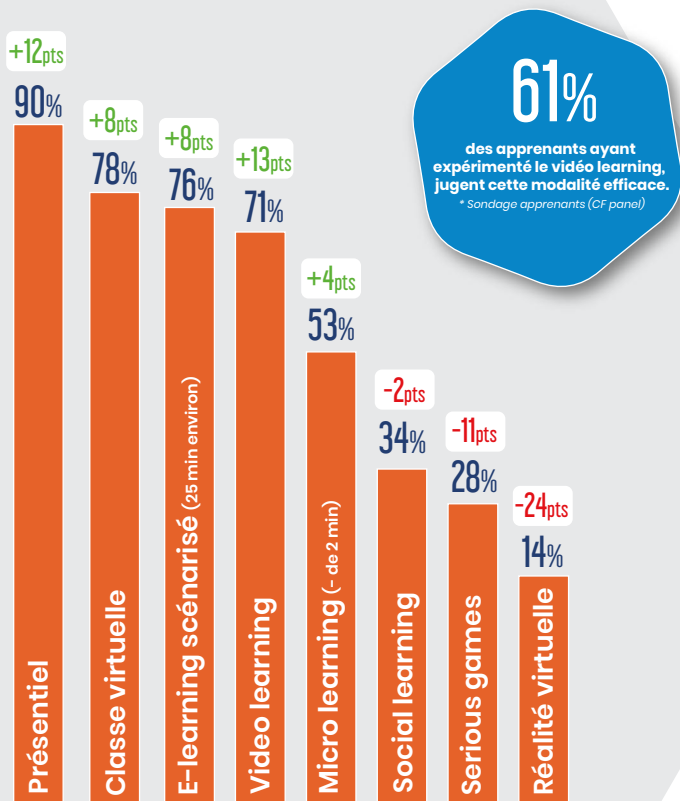
Les freins au développement du digital learning



Vidéo learning : la plus grosse progression

C'est la modalité vidéo learning qui a fait la plus grosse progression cette année dans le choix des services formation. Entrée dans le quatuor de tête l'année dernière avec 58% des voix, elle vient challenger la modalité e-learning scénarisée, plus traditionnelle, avec plus de 70% d'usage en 2024.

Les modalités utilisées en formation



A noter une fois de plus cette année : le regain du présentiel qui reprend un niveau inégalé depuis 2019.

Ce graphique permet de bien comprendre comment se compose la très grande majorité des dispositifs : du présentiel, de la classe virtuelle, des modules e-learning et donc de plus en plus de vidéo.

Les activités de types serious game, réalité virtuelle et social learning sont très en retrait dans les usages. Les spécificités techniques et pédagogiques, ainsi que le coût élevé de ces modalités peuvent expliquer qu'elles sont moins mises en œuvre dans les dispositifs.

Avis d'expert



Contribution de Sébastien d'Albert-Lake
CEO



« Je constate que la place de l'asynchrone croît fortement depuis trois ans dans tous les dispositifs de formation ; se pose désormais la question de l'expérience d'apprentissage et de l'articulation d'un module asynchrone.

La modalité video learning répond à ce double enjeu de scénarisation et d'efficacité pédagogique. Comme les outils de nouvelle génération facilitent sa conception et son déploiement, je suis convaincu que cette modalité va poursuivre sa progression sur les prochaines années. »

A bar chart with five vertical bars of varying heights. The second bar from the left is significantly taller than the others and is colored orange, representing 71%. The other four bars are grey and shorter. The number "71%" is overlaid on the orange bar in a large, bold, black font.

71%

**Des répondants utilisent
la modalité video learning
lors de leurs formations**

Avis d'experte

Contribution de Sophie Lazard
CEO

A bar chart with five bars of varying heights. The first bar is orange and reaches the 78% mark. The other four bars are grey and are shorter, representing other data points.

78%

**Des répondants utilisent
la classe virtuelle lors
de leurs formations**

« L'usage de la classe virtuelle est plébiscité par 78% des répondants ! Cela souligne 2 éléments selon moi : d'une part l'importance cruciale des interactions en temps réel pour un apprentissage impactant, d'autre part la recherche de flexibilité à travers le virtuel. »

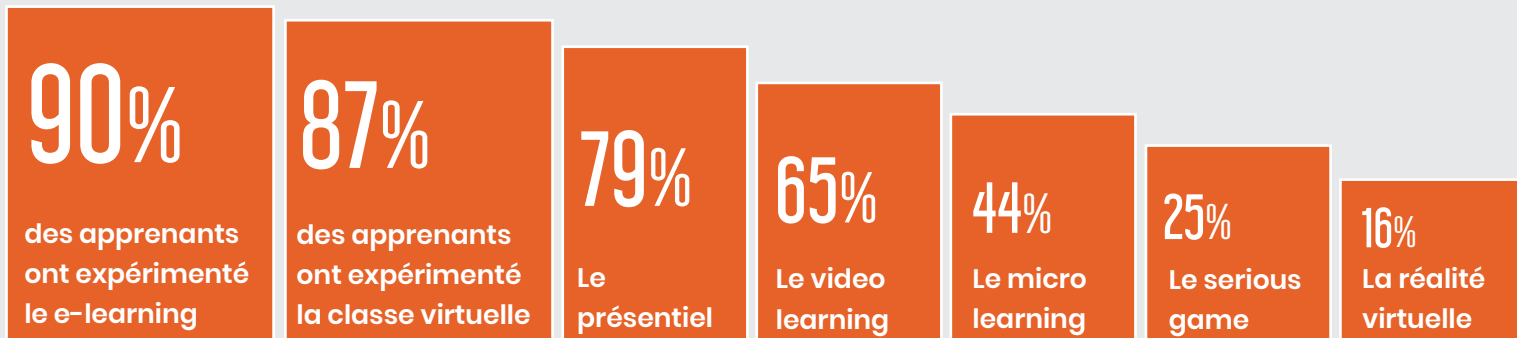
Et pour maximiser ces temps synchrones, il est essentiel de les consacrer à des activités pratiques et aux échanges avec les formateurs et entre les membres de la cohorte. C'est le gage de la réussite que l'on peut mesurer par la compréhension, l'ancrage mémoriel et l'application en milieu professionnel. »

Nouveauté : ce que disent les apprenants

Pour cette dixième édition, en plus de l'enquête auprès des acteurs de la formation, nous avons réalisé une enquête de proximité auprès d'apprenants. Autrement dit, des actifs qui ont expérimenté une ou plusieurs modalités pédagogiques au cours des 24 derniers mois.

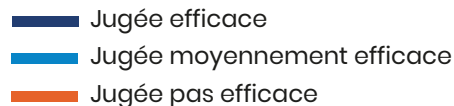
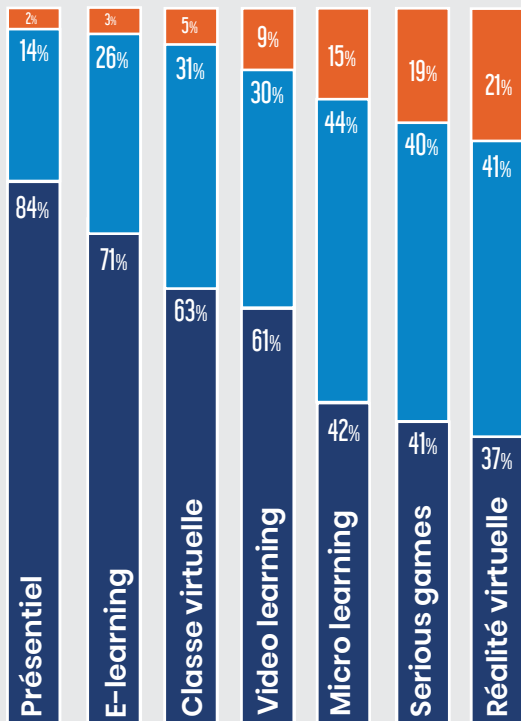
Le premier point notable est que la modalité la plus expérimentée par notre panel est le e-learning, suivi de près par la classe virtuelle, puis le présentiel et le video learning. On retrouve donc le même quatuor de tête, avec des ordres différents que dans l'enquête des professionnels de la formation, et il semble logique que les proportions s'inversent puisque le volume d'apprenants formés à distance est bien souvent plus important qu'en présentiel.

Les modalités expérimentées par les apprenants



Nouveauté : ce que disent les apprenants

Deuxième point notable : les apprenants placent eux aussi le présentiel comme modalité la plus appréciée et efficace. En seconde place, en revanche, se hisse le e-learning, en meilleure posture que la classe virtuelle. On peut s'interroger : cela est-il dû à la modalité en elle-même, à une overdose suite aux périodes COVID, ou aux techniques d'animations qui ne sont pas encore optimum chez les formateurs ?



Accélérer la production de contenus asynchrones : priorité n°1 pour 2024

Cela signifie que les acteurs de la formation doivent encore progresser dans l'élaboration de modules e-learning, de vidéos pédagogiques, de podcast, etc... Deux enjeux se présentent alors : la nécessité de savoir de mieux en mieux utiliser les outils informatiques, mais aussi l'importance de maîtriser les méthodes de conception propres au digital learning.

Plus globalement quand on compare ce classement avec celui de 2023, l'évolution la plus notable est la diminution du sujet *Optimisation des classes virtuelles*. A la deuxième place des priorités l'année dernière, il se classe en 4ème position en 2024.

Force est de constater que la modalité classe virtuelle a été au cœur des usages pendant toute l'ère COVID, et que les services formation souhaitent maintenant accélérer sur les modalités asynchrones et l'accompagnement des apprenants pour enrichir leurs dispositifs.

Quelle sera la priorité pour vos formateurs en 2024 ?

48%

Créer des contenus digitaux asynchrones

24%

Enrichir l'accompagnement des apprenants

17%

Optimiser leurs pratiques de conception et d'animation du présentiel

11%

Optimiser leurs pratiques de conception et d'animation de classes virtuelles

Avis d'experte



Contribution de Christelle Mariais
Consultante Digital Learning



« La priorité de plus de 28% des sondés concerne les formations synchrones en présentiel ou à distance. Sur le terrain, je constate effectivement cette volonté de faire évoluer les pratiques en formation synchrone : dans certains cas, et notamment lors des classes virtuelles, on déplore encore trop souvent le recours à des formations descendantes à base de slides !

« Aller vers la mise en œuvre d'activités pédagogiques plus engageantes pour les stagiaires, tout en garantissant une facilité d'animation côté formateur est donc une vraie priorité ! »

28%

Des répondants souhaitent optimiser leurs pratiques en formation synchrone à distance et en présentiel

Utilisation de l'IA en formation

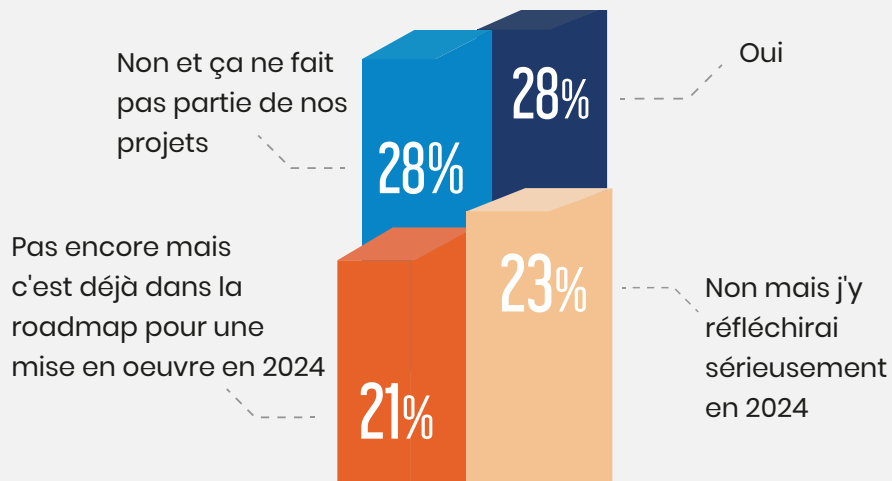
Démarrage en fanfare pour l'usage de l'IA, avec 28% d'utilisation dès la première année et les prévisions sont tout aussi vertigineuses puisque 23% des sondés comptent bien le mettre en œuvre dans les 12 prochains mois.

L'usage le plus fréquent à ce stade se situe dans la génération de contenus, soit par les formateurs via une interface du type ChatGPT soit directement dans les logiciels digital learning utilisés en interne.

Les éditeurs les plus au point sur les outils d'évaluation ont par exemple intégré des fonctionnalités qui génèrent le contenu des évaluations de manière totalement automatisée.

Un gain de temps important qui n'évite toutefois pas aux experts de valider la pertinence des éléments proposés.

Utilisez-vous l'IA pour construire vos formations (contenus, déroulés, évaluations,...) ?



Avis d'experts



Contribution de
William Peres
Fondateur et PDG



« Ce chiffre impressionnant, dès la première année d'usage d'une telle innovation, montre une forte attente des créateurs de contenus pédagogiques.

Ils recherchent d'une part un gain de temps pour la production de contenus, notamment grâce à la création de scénario automatisée et d'autre part une diversification des types de dispositifs réalisables, et la génération automatique de décors et de visuels adaptés aux apprenants ou aux thématiques d'apprentissage. »

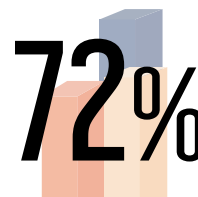
Contribution de Homéric de Sarthe
Directeur général

PITCHBOY



« On ne peut plus former les collaborateurs avec les outils d'hier. Les entreprises ont besoin de proposer des formations engageantes, interactives, personnalisées et adaptées aux attentes des collaborateurs.

L'intelligence artificielle permet de révolutionner la formation des collaborateurs et ses domaines d'application sont considérables. Je suis convaincu que les résultats 2025 seront encore davantage tournés vers le "oui". »



72%

Des répondants utilisent ou comptent utiliser l'IA pour construire leur formation



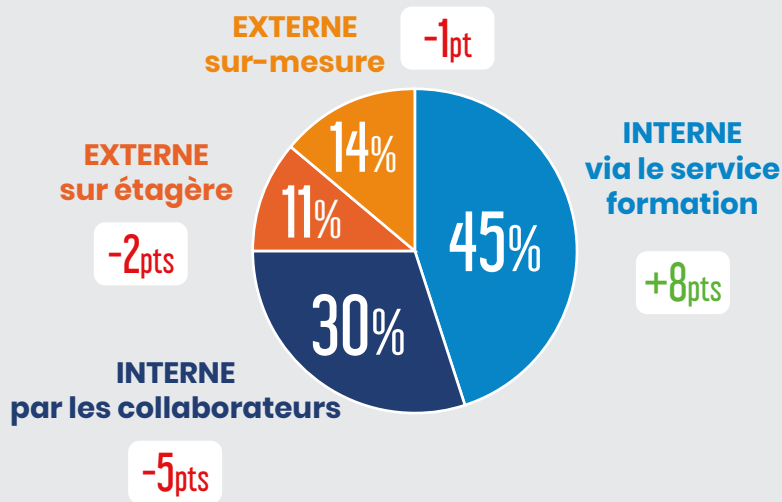
Toujours plus d'internalisation

Pas de transformation vers le digital learning sans culture interne du digital learning. A n'en pas douter, la grande majorité des entreprises ont bien intégré ce principe et il est par conséquent normal de voir année après année la part d'internalisation de la production des contenus se développer.

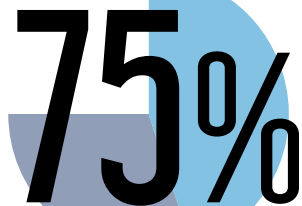
Elle atteint cette année le seuil de 75%, avec une augmentation de la proportion réalisée par le service formation lui-même.

Encore une fois, l'enquête met en évidence que 2024 sera une année placée sous le signe de la montée en compétences des acteurs de la formation en matière de création de contenus : maîtrise des logiciels et des méthodes de réalisation.

Origine des contenus digitaux



Avis d'expert



75%

Des répondants réalisent leur production de contenus digitaux en interne

Contribution de Alexandre LECT
CEO

edtake



« Quand une compétence, dans les années 80, avait 30 ans d'espérance de vie (source : dernier rapport de l'OCDE), elle n'en avait plus que 2 en 2021, et avec l'arrivée de l'IA notamment, je considère que nous sommes déjà en dessous de 1 an. En bref : cela oblige les départements formation à s'adapter très rapidement. »

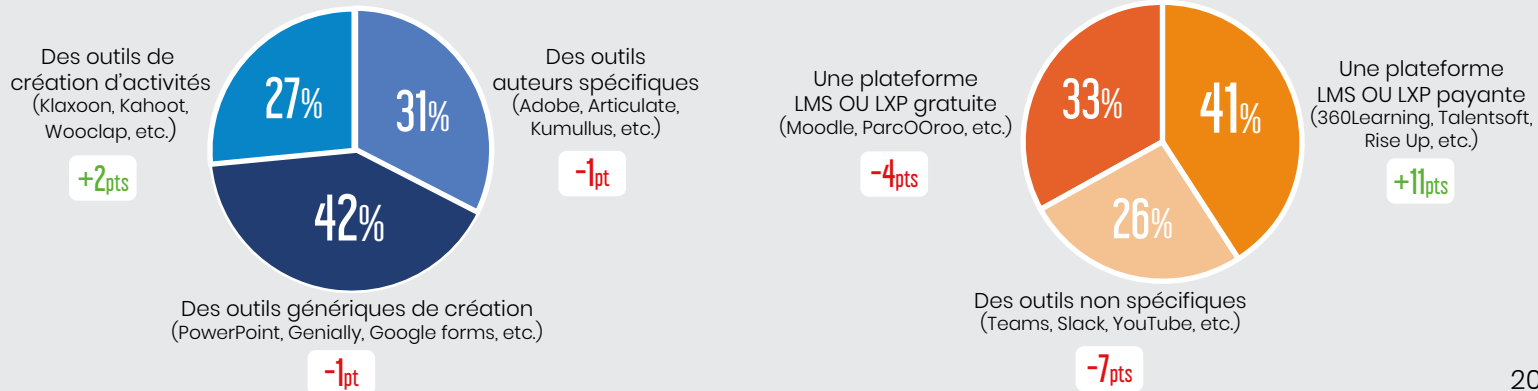
L'internalisation permet de répondre à cet enjeu de taille d'une part en favorisant leur réactivité et leur productivité, et d'autre part en favorisant une personnalisation des formations sur des sujets stratégiques de l'entreprise. »

Les LMS payants reprennent des couleurs

Sur le plan de la production les choses sont assez stables. Ce sont toujours les outils génériques du type Powerpoint, Genially ou encore Google forms qui sont les plus utilisés pour la production de contenus de formation à distance. Les outils spécialisés comme Storyline, Rise, Kumullus, Ispring, VTS editor, etc restent toutefois bien présents avec 31% de part d'usage.

Pour ce qui est de la diffusion, les LMS « payants » repassent devant les LMS gratuits. Alors qu'il avaient perdu cette place pour la première fois l'an passé, ils font un bon en avant de 11 points cette année.

Les types d'outils utilisés dans les projets de digital learning



Les facteurs d'engagement

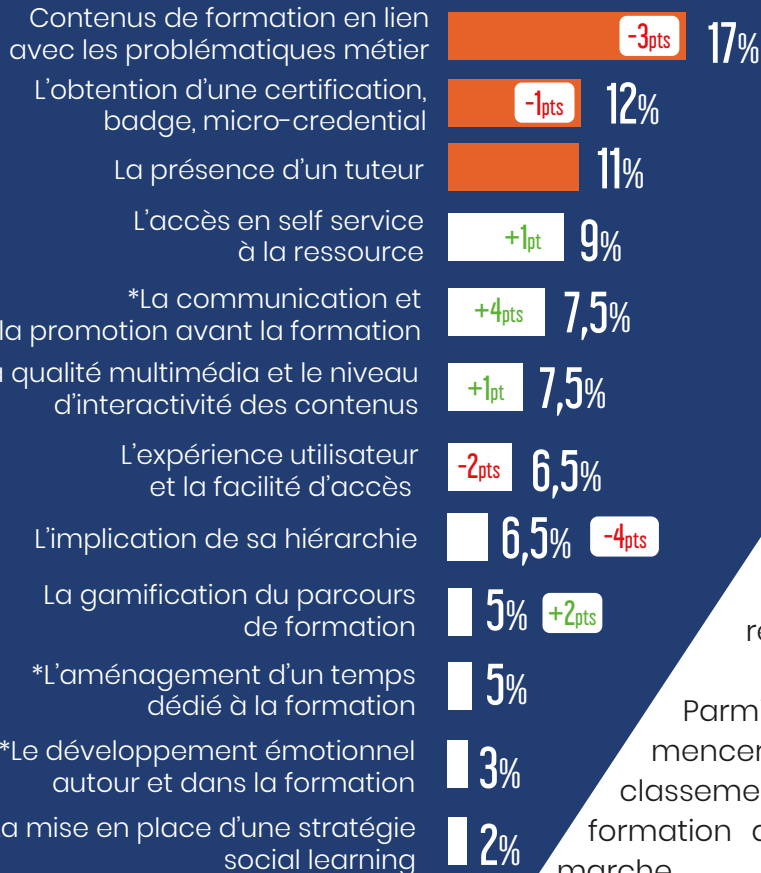
Les facteurs d'engagement influencent soit le taux de participation, soit le taux de complétion. Le taux de participation traduit la motivation des apprenants à commencer leur formation.

Bien que le sondage intègre cette année de nouvelles propositions*, le top trois reste inchangé, et ce depuis 2021 !

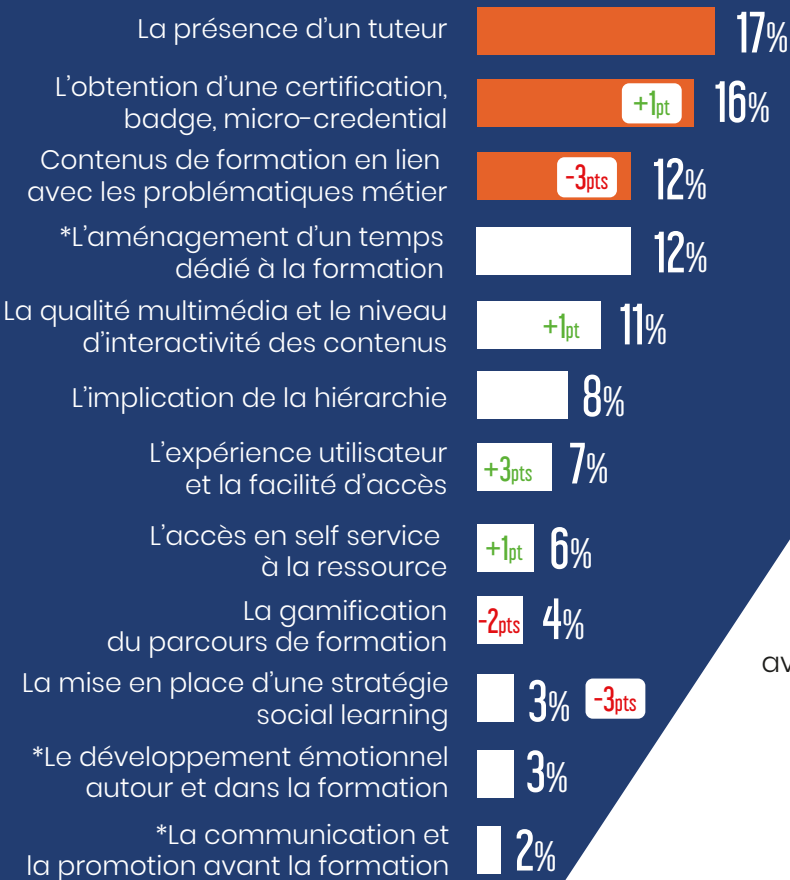
La plus grosse évolution concerne la régression, sur 3 années consécutives, du rôle de la hiérarchie qui perd un poids notable. En 2020, c'était le 3ème critère à 12% d'influence. Un témoignage sans doute de maturité de la modalité digitale qui n'a plus besoin du renfort du management pour être crédible.

Parmi les nouveaux facteurs de motivation pour commencer une formation en ligne, l'entrée la plus élevée au classement est la communication et la promotion de la formation avant son démarrage, qui se hisse à la 5ème marche.

Les facteurs de motivation pour **commencer** une formation en ligne



Les facteurs de motivation pour terminer une formation en ligne



Les facteurs qui influencent le taux de complétion

Les deux mastodontes de l'influence en cours de formation pour motiver les apprenants à aller au bout d'un parcours de formation sont plus que jamais le tutorat et l'obtention d'une (micro) certification ou d'un badge.

Evidemment, chacun des items du classement a un effet positif sur l'engagement de l'apprenant. Bien qu'ils soient tous bénéfiques, il est néanmoins pertinent de les prioriser selon le niveau d'impact.

Assurez-vous en premier lieu que vos dispositifs répondent aux premiers critères, les plus motivants, avant d'utiliser votre énergie sur les derniers.

**nouveaux chiffres*

n°2

L'obtention d'une preuve de compétences est le deuxième facteur de motivation pour commencer et finir une formation



Contribution de Jérôme Bruet
CEO

Procertif.

« Je constate tous les jours dans les usages que l'obtention d'une preuve de compétences (certificat, badge, etc.) joue un rôle important sur l'engagement des apprenants en formation et il est très intéressant de constater que cela se valide de manière factuelle par cette enquête.

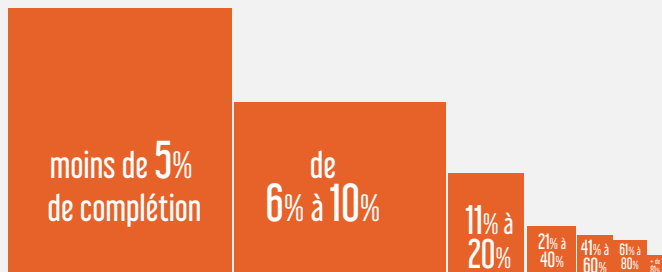
Qu'il s'agisse d'open-badge, de micro-certification ou de certification, toutes ces reconnaissances impactent la valorisation des apprenants et contribuent au développement de la marque employeur. »

Le tutorat, toujours l'outil clé de l'engagement !

Le tutorat a un impact direct sur le taux de complétion (pourcentage d'apprenants allant au bout du dispositif). Les dispositifs de formation tutorés engagent dans une grande majorité des cas les apprenants à aller au bout. A contrario, les dispositifs non tutorés conduisent très souvent à des décrochages. On constate que dans la plupart des formations non tutorées, une faible proportion (moins de 10%) des apprenants finit sa formation.

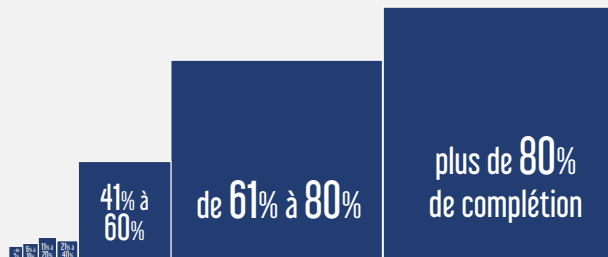
Taux de complétion SANS TUTORAT

53% des dispositifs non tutorés ont un taux de complétion inférieur à 20%



Taux de complétion AVEC TUTORAT

67% des dispositifs tutorés ont un taux de complétion supérieur à 60%





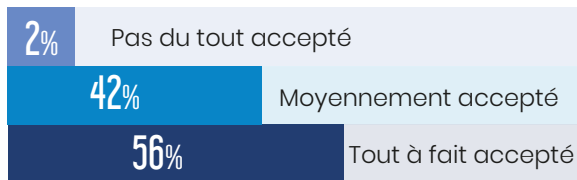
Le niveau d'acceptation du digital learning dans les projets de formation

Cette question met en évidence un décalage entre les attentes opérationnelles d'un côté, qu'elles émanent des commanditaires ou des apprenants eux-mêmes, et de l'autre côté celles des financeurs qui démontrent une moins bonne acceptation du digital learning.

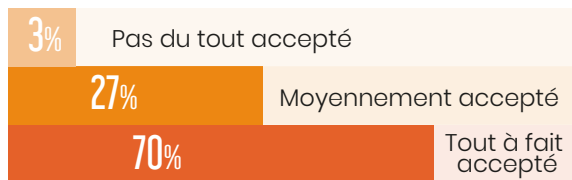
Bien que la définition légale d'une action de formation intègre depuis 2018 l'utilisation de tous types de modalités pédagogiques, y compris le distanciel et l'asynchrone, et malgré une augmentation inédite des accords et montants pris en charge par les financeurs pour des formations tout ou en partie distancielles depuis la période COVID, il reste encore une belle marge de progression pour qu'il n'y ait plus de distinction entre le présentiel et le digital learning pour le financement des parcours.

Selon les professionnels interrogés, le taux d'acceptation côté apprenants se situe autour de 56%. Notre sondage apprenants nous montre qu'ils sous-estiment ce chiffre puisqu'ils nous font part d'un taux d'appréciation moyen de 66% pour les modalités distancielles.

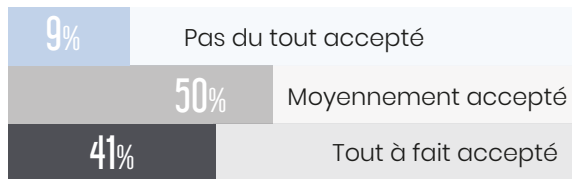
Par les apprenants



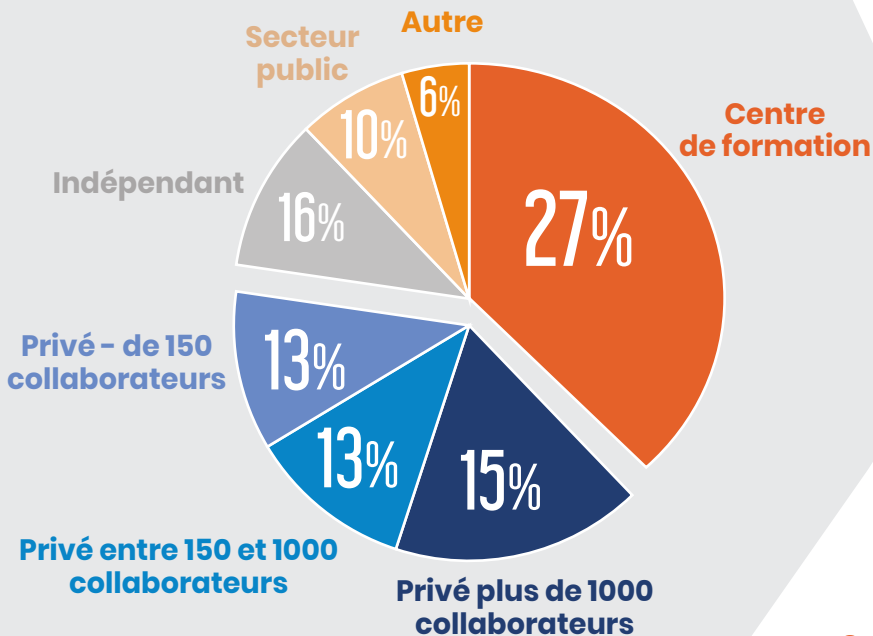
Par les clients



Par les financeurs



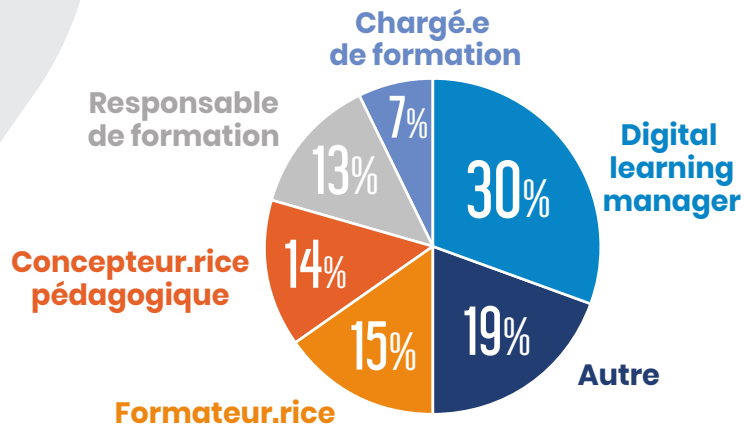
Les types de structures qui ont été sondées



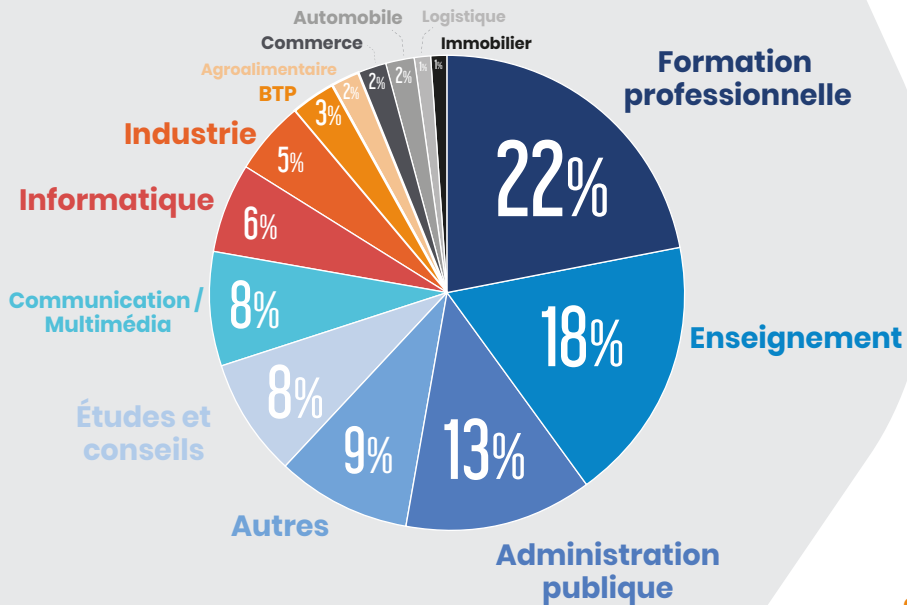
Le panel des professionnels

L'enquête sur laquelle se base ce baromètre a été réalisée par ISTF de novembre 2023 à janvier 2024 auprès de 396 professionnels de la formation ayant répondu à un questionnaire en ligne.

Les profils qui ont été sondés



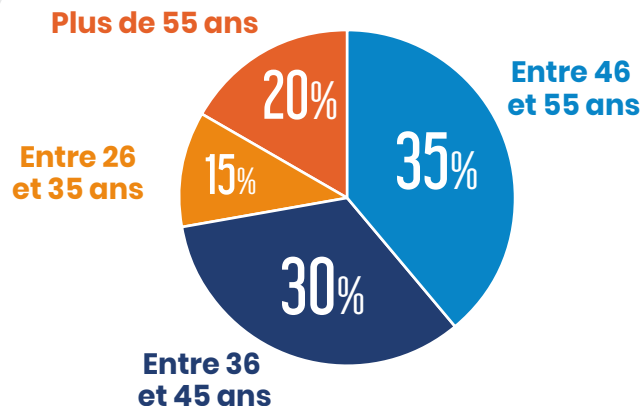
Secteurs d'activités des sondés



Le panel des apprenants

L'enquête sur laquelle se base ce baromètre a été réalisée par ISTF de novembre 2023 à janvier 2024 auprès de 188 actifs qui ont expérimenté une ou plusieurs modalités pédagogiques au cours des 24 derniers mois ayant répondu à un questionnaire en ligne.

Tranches d'âges



A propos d'ISTF

Et si vous faisiez de votre organisation une entreprise apprenante ?

L'ISTF forme et accompagne les équipes formations 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 dispositifs sur mesure, nos accompagnements stratégiques et opérationnels permettent à chaque entreprise de professionnaliser son service formation et ses formateurs pour devenir une structure apprenante. L'ISTF permet aussi aux organisations de recruter des profils en alternance afin d'accélérer leur transition vers le digital learning.

Aujourd'hui, plus de 2500 clients nous ont fait confiance pour les accompagner dans leur transition digitale : Stellantis, Orange, Keolis Lille Métropole, INRS, Ville de Lyon, Accor Hotels Group, RTS - Radio Télévision Suisse, Swiss Life, Norauto, Région Ile-de-France, Groupe APAVE, La Poste, Hermes International, les Hôpitaux Universitaires de Genève, Bluelink, Solocal, Dekra, etc.

ISTF

DEVENEZ EXPERT
DE LA FORMATION
DIGITALE



Contactez-nous pour plus d'infos :

 www.istf-formation.fr

 01 70 91 55 41

 info@istf-formation.fr

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