

7<sup>ème</sup> édition

**LIVRE BLANC**

# Les chiffres 2021 du digital learning

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

**ISTF** DEVENEZ EXPERT  
DE LA FORMATION  
DIGITALE



# Sommaire

Avant-propos.....	3
La formation, encore majoritairement présentielle ?.....	4
L'impact de la crise sanitaire.....	5
Pas simple d'être un organisme de formation en ce moment.....	7
L'intérêt du digital ? Efficacité, réactivité et donc opportunité.....	8
Se former pour réussir sa transition digitale.....	9
Les modalités synchrones jugées les plus efficaces.....	10
La classe virtuelle de plus en plus proche du présentiel.....	11
La production en interne décolle.....	12
Les facteurs d'engagement.....	13
Des managers enfin convaincus par le digital learning ?.....	14
Les facteurs influençant le taux de complétion.....	15
Le tutorat, indispensable pour engager.....	16
La classe virtuelle, meilleur outil de tutorat.....	17
Le panel.....	18
A propos d'ISTF.....	19



# Mathilde Istin

Directrice déléguée

**ISTF** DEVENEZ EXPERT  
DE LA FORMATION  
DIGITALE

Cela fait déjà 7 années que nous menons cette grande étude sur les chiffres du digital learning qui retranscrivent les grandes tendances du marché.

Un grand merci aux 400 acteurs de la formation qui ont répondu à notre sondage, sans qui ce livre blanc ne pourrait exister.

Chaque année, vous êtes de plus en plus nombreux à consulter cette étude, la partager à vos réseaux, la commenter. Une belle preuve de confiance que vous nous accordez et que je voulais également saluer.

Sans plus attendre, je vous laisse découvrir les chiffres de cette étude.

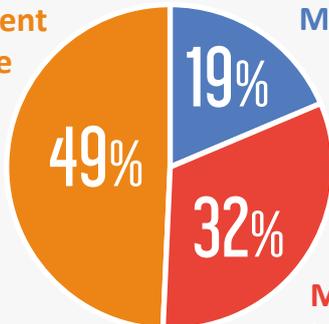
Bonne lecture !



## La formation, encore majoritairement présentielle ?

**Comment les entreprises qualifient-elles leur offre de formation ?**

**Majoritairement  
présentielle**



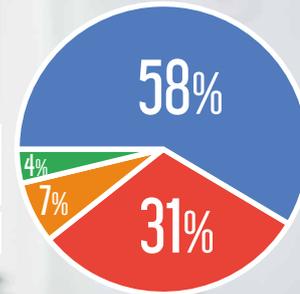
**Majoritairement  
distancielle**

**Majoritairement  
blended learning**

Si le blended learning est en augmentation constante chaque année et mis en place par 1 structure sur 3 aujourd'hui, la formation présentielle reste la modalité majoritairement déployée pour près de la moitié de notre panel.

Pour autant, 1 structure sur 5 déclare disposer d'une offre majoritairement distancielle : un chiffre fort qui peut trouver résonance dans la crise sanitaire et ses conséquences.

## Evolution de la formation si la crise sanitaire arrive à son terme



Vers plus de  
présentiel

Pas d'évolution

Vers plus de  
blended learning

Vers plus  
de distanciel

## L'impact de la crise sanitaire

En toute logique, le secteur de la formation a été fortement impacté par la crise de la Covid-19. Ainsi, la moitié des répondants de notre sondage indique avoir ou vouloir intégrer le digital à son offre de formation pour répondre aux contraintes sanitaires. Le recours au télétravail, et donc au distanciel, a joué comme un véritable accélérateur de la digitalisation de la formation.

Une tendance bien partie pour s'inscrire dans la durée puisque 89% du panel estime vouloir faire évoluer son offre vers plus de distanciel ou plus de blended, et ce dans l'hypothèse où la crise serait terminée.



### **L'explosion du 100% à distance**

Depuis des années, on constate une migration progressive du tout présentiel vers le blended.

Très peu d'acteurs de la formation misaient sur le full-distanciel. Mais du fait de la crise sanitaire et de son confinement ayant contraint à basculer la quasi-totalité des formations dans ce format, les mentalités ont fortement changé. Le nombre de répondants envisageant de faire évoluer leur offre vers du 100% à distance a quasiment été multiplié par 2 en 1 an (18% l'an passé contre 31% cette année).

### **Après la crise sanitaire...**

Pour 49,3% des sondés, la crise sanitaire les a obligés à basculer leurs formations en distancielle.

Chose notable, cette progression est encore plus impressionnante pour les organismes de formation qui sont 3 fois plus à vouloir augmenter la part de leur catalogue proposant des dispositifs 100% à distance même si la situation sanitaire revient à la normale (28% cette année alors qu'ils n'étaient que 11% l'an dernier).



## Pas si simple d'être un organisme de formation en ce moment

Depuis quelques années, les organismes de formation enchaînent les difficultés. Deux réformes imposantes se sont succédées en 4 ans, avec notamment la création et le développement du CPF, l'obligation d'être référencé Datadock puis Qualiopi (date butoir fixée à 2022) et même de mettre en place des titres certifiants pour bénéficier de certains financements... Et, malgré tous ces efforts, voilà que le marché leur échappe car ils ne peuvent plus faire de présentiel. Certes, cela n'est que temporaire, mais comme nous venons de le voir, la part de distanciel restera beaucoup plus élevée après la crise de la Covid-19 qu'elle ne l'était avant. Et cela, les organismes de formation l'ont bien compris puisque 68% d'entre eux considèrent qu'ils doivent adapter leur modèle économique aux nouveaux modes de consommation de la formation. Un changement de cap considérable qui leur demande une transformation express.

# L'intérêt du digital ? Efficacité, réactivité et donc opportunité

Malgré le contexte, notre panel place l'efficacité pédagogique et la réactivité face aux enjeux business comme les deux principaux avantages pour passer au digital learning.

La réactivité induite par le digital est d'ailleurs un élément fort qui a permis aux entreprises de pouvoir répondre aux contraintes sanitaires.

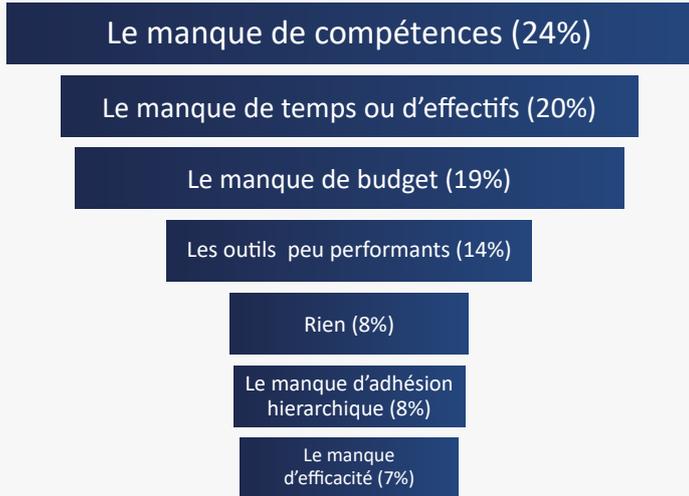
Réduire ses coûts, adapter son modèle économique à la consommation et se moderniser : les autres enjeux du digital.

## Pourquoi passer au digital learning ?





## Les freins au développement du digital learning



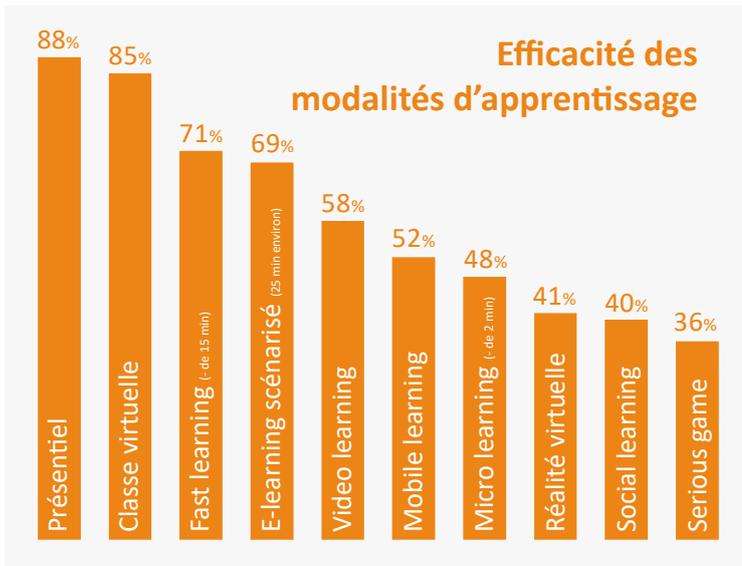
## Se former pour réussir sa transition digitale

Nous venons de le voir, le digital a de nombreux avantages, alors quels sont les freins à son développement ?

Pour notre panel, c'est en priorité le manque de compétence. Et donc, le manque de formation... Les cordonniers seraient-ils les moins bien chaussés ?

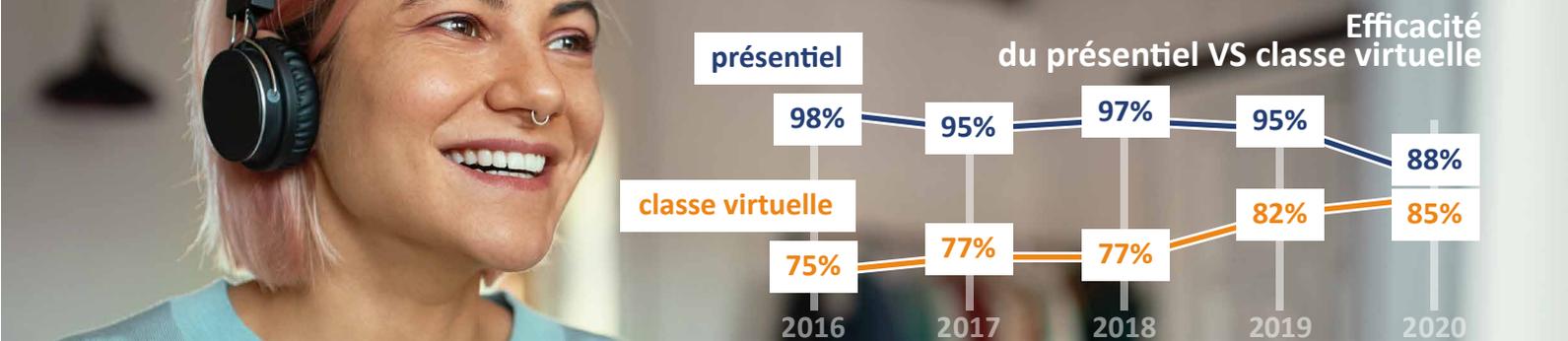


# Les modalités synchrones jugées les plus efficaces



Trois informations principales sont à tirer de ce graphique :

- Les modalités synchrones (présentiel et classe virtuelle) sont jugées les plus efficaces par notre panel.
- Les modalités e-learning, qu'elles soient scénarisées ou de courte durée (fast learning), arrivent ensuite.
- Les modalités perçues comme les plus innovantes par le marché sont également jugées les moins efficaces par le panel ; sans doute car pour être de haute qualité, elles nécessitent des budgets, des compétences et des outils très avancés que la majorité des structures ne maîtrisent pas.



## La classe virtuelle de plus en plus proche du présentiel

Au cours de l'année 2020, beaucoup de formations se sont vues basculer à marche forcée du présentiel vers la classe virtuelle. Après plusieurs mois (et 2 confinements), les sondés nous apportent deux enseignements importants.

Tout d'abord, ils continuent de faire progresser leur jugement vis-à-vis de l'efficacité de la classe virtuelle. Malgré quelques déboires techniques ici ou là, des classes virtuelles parfois beaucoup trop longues et certains formateurs peu rompus à ce type d'exercice, la classe virtuelle est jugée efficace à hauteur de 85% (contre 82,7% l'an passé).

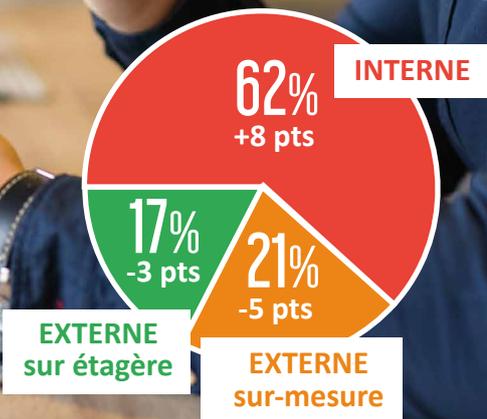
Le deuxième enseignement est peut-être encore plus notable. Alors que le présentiel a été impossible à dispenser lors du confinement, on aurait pu s'attendre à ce que cette absence, ce manque, ne fasse que le valoriser davantage. Et bien non, c'est même l'inverse qui s'est produit. Comme si les acteurs de la formation s'étaient rendu compte que le présentiel n'est pas l'alpha et l'oméga de la formation. Cette convergence d'efficacité est à nos yeux un élément fort de l'enquête de cette année.

## La production en interne décolle

L'an passé, 75% des sondés avaient annoncé vouloir augmenter leur part de production de contenus digitaux via leurs équipes internes. Ils se sont exécutés car celle-ci est passée de 54% l'an passé à 62% cette année. Une évolution qui se fait majoritairement au détriment de la production sur mesure (-5%).

Une tendance partie pour s'inscrire dans la durée puisque 77% de notre panel déclare vouloir augmenter la part de production interne l'an prochain.

### Origine des contenus digitaux



# Les facteurs d'engagement

Qu'appelle-t-on facteur d'engagement ? Il s'agit des facteurs qui influencent, soit le taux de participation, soit le taux de complétion (parfois appelé complétude). Le taux de participation traduit la motivation des apprenants à commencer leur formation.

En ce qui concerne le taux de participation, les 2 premiers critères restent identiques à l'an passé. Le facteur ultime de motivation est bien l'adéquation entre les objectifs de formation et les enjeux métiers de l'apprenant. Ensuite l'obtention d'une certification validant ses compétences est le deuxième facteur d'influence. A l'heure où nos compétences doivent évoluer rapidement et où la plupart des métiers de demain ne sont pas encore connus, la validation des compétences par micro-blocs a pris de l'ampleur. Il n'est sans doute pas faux de dire que les profils LinkedIn sont en train de supplanter les diplômes de la formation initiale.

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





## Des managers enfin convaincus par le digital learning ?

Autre fait marquant de cette année 2020, le fort recul des attentes vis à vis de l'implication hiérarchique.

Depuis plusieurs années, les responsables formation se plaignaient de l'absence de « sponsorship » de la part de la direction et des managers de proximité vis-à-vis de la formation à distance. On entendait souvent dire que ces derniers voyaient la formation à distance comme une formation de second niveau et par conséquent avaient plutôt tendance à décourager les stagiaires qu'à les motiver.

Mais, du fait du passage en distanciel à marche forcée, les managers ont sans doute pu mieux apprécier les bénéfices de la formation à distance. Ils ont naturellement changé d'attitude et par conséquent les responsables de formation ne placent plus l'implication du management comme un critère clé. L'implication des manager recule donc de 3 places dans la hiérarchie, passant de 14% l'an passée à seulement 6% cette année.

# Les facteurs influençant le taux de complétion

Pas de changement dans le trio de tête des facteurs incitant les stagiaires à terminer leur formation : la présence d'un tuteur, l'obtention d'un certificat et l'objectif de la formation en lien avec ses problématiques sont toujours plébiscités.

L'implication de la hiérarchie perd là encore 3 places au profit de la gamification qui elle en gagne le meme nombre.

## Les facteurs de motivation pour terminer une formation en ligne

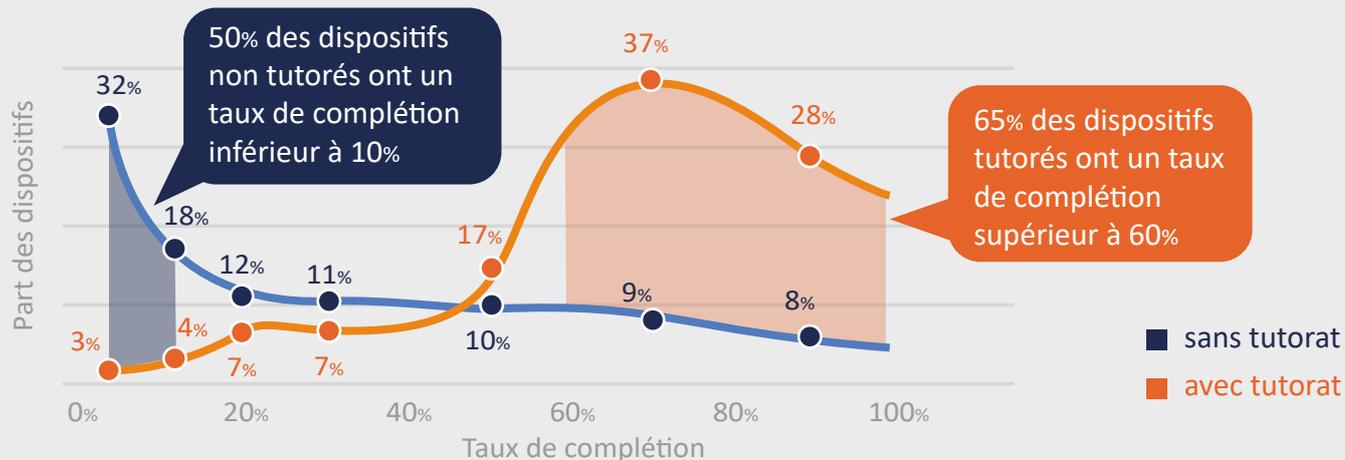


# Le tutorat, indispensable pour engager

Comme tous les ans, on constate une très nette différence sur le taux de complétion selon que le dispositif de formation inclue ou non du tutorat.

Il faut lire sur ce graphique que sans tutorat, la moitié des dispositifs ont un taux de complétion de moins de 10%. A contrario, avec un tuteur, 65% des dispositifs tutorés ont un taux de complétion supérieur à 60%.

## Evolution de la complétion à une formation digitale avec ou sans tutorat



## Modalités de tutorat selon leur efficacité

Classe virtuelle 83%

Téléphone 51%

Communauté 43%

Tchat 38%

Email 34%

## La classe virtuelle, meilleur outil de tutorat

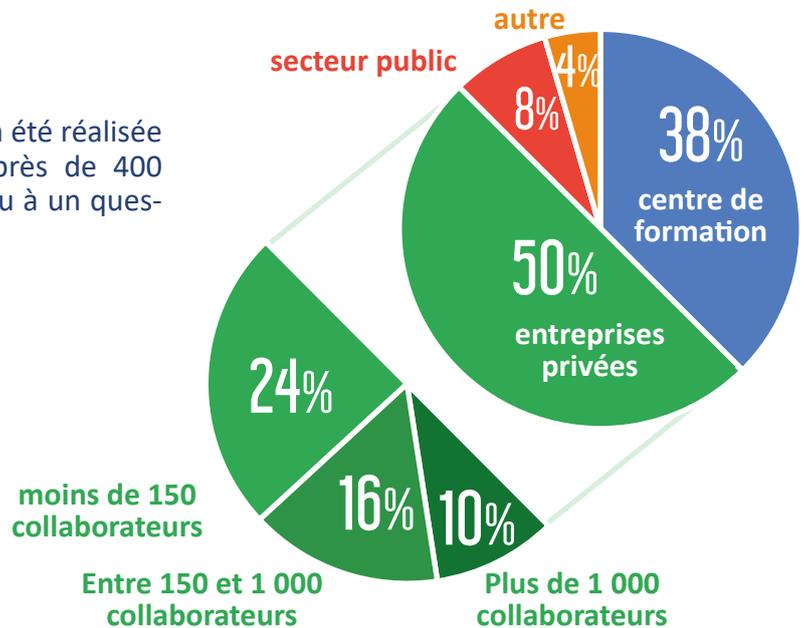
Cette année encore, la classe virtuelle est plébiscitée comme l'outil de tutorat le plus efficace pour accompagner ses stagiaires à distance, loin devant le téléphone qui arrive en 2ème position. Une fois de plus, les outils synchrones caracolent en tête de classement.



## Le panel

L'enquête sur laquelle se base ce livre blanc a été réalisée par l'ISTF d'octobre à décembre 2020 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.



# A propos d'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 présentielle, 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 : Orange, Thalès, Aftral, Promeo, CCI Hauts de France, Sopra Steria, Malakoff Médéric, BNP Paribas, l'Alliance Française, les Hôpitaux Universitaires de Genève, Bluelink, Solocal, Dekra, l'ANPAA, Ameri Conseil et Formation, Institut 4.10, Audemars Piguet, etc.



DEVENEZ EXPERT  
DE LA FORMATION  
DIGITALE

Contactez-nous pour plus d'infos :



[www.istf-formation.fr](http://www.istf-formation.fr)



[info@istf-formation.fr](mailto:info@istf-formation.fr)



01 85 55 38 67



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