

Intégrer le travail et l'apprentissage avec le eLearning pour des résultats mesurables

Sally-Ann Moore

Managing Director, iLearn Forum Ltd



Presentation Outline

- Your questions and requirements/ *Vos besoins et questions*
- Introduction to eLearning/*Introduction*
- Fundamental assumptions about training in companies / *Suppositions de base pour la formation en entreprise*
- What has not worked and why/ *ce qui a pas marché avec eLearning et pourquoi*
- What we have learned from successful eLearning projects / *ce que nous avons appris des projets réussis*
- Integrating work and learning, knowledge Management/ *Intégration du travail, de la formation et de la gestion des connaissances*
- Measuring the benefits of eLearning in companies/ *Mésurer les résultats tangibles*



Sally-Ann Moore

Brief Overview of eLearning & KM

- Open Distance Learning, CBT, WBT, eLearning, iLearning
- Market size approx 30 billion USD, USA leader
- 50% is content, 12% SW platforms, 38% services
- Shift to learner-centric, integrated learning
- Growth about 25% CAGR, 120 Million eLearners in the world



Sally-Ann Moore



Investir dans la formation doit avoir pour but d'accroître l'efficacité du travail individuel et organisationnel



Sally-Ann Moore



Savoir ne signifie
pas Compétence

Einstein and the telephone



Knowledge Management



Vs Skills Development



“Il faut pratiquer
sous peine de
perdre la
connaissance”
D’où la nécessité
d’associer travail
et formation

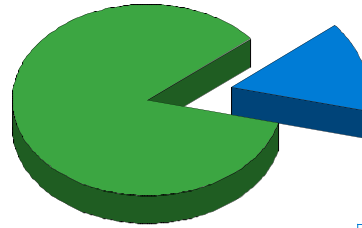


Faire usage des outils
informatiques devient
vital pour
“former au rythme des
évolutions
technologiques”

Ce qui n'a pas fonctionné...

De nombreux projets de formation technologiquement assistés n'ont pas donné les résultats escomptés...

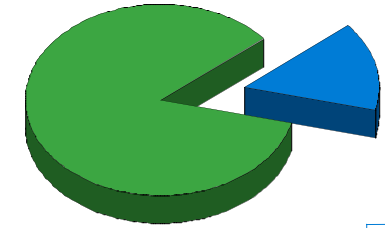
- 25% des gens abandonnent après l'inscription
- 75% participent activement au début
- 85% ne terminent pas le programme de formation



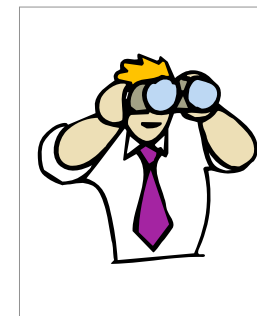
Pourquoi cela n'a pas fonctionné...

Quels étaient les critères de succès ?

- ...Si ce n'était pas un problème technique, et
- ...Si ce n'était pas un problème de contenu de formation, et
- ...Si ce n'était pas un problème de disponibilité des instructeurs...



Les objectifs du programme de formation doivent être correctement identifiés et diffusés



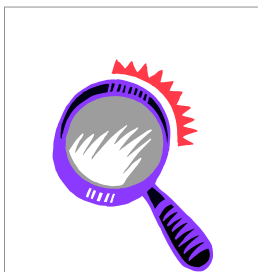
Les progrès accomplis doivent être mesurables



Définir l'objectif et analyser le chemin à parcourir pour réussir



Une présence humaine continue est indispensable

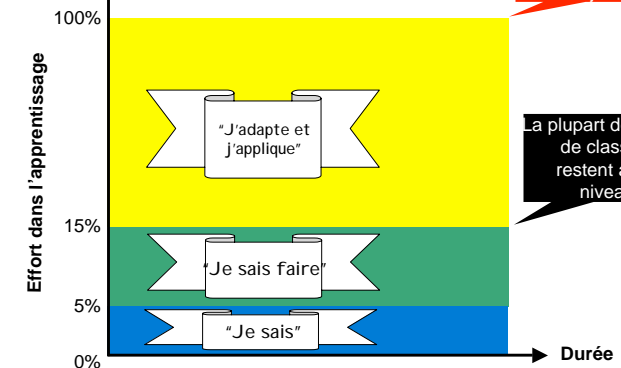


Le support du management est tout aussi important



L'analyse de l'effort dans l'apprentissage nous met sur la voie

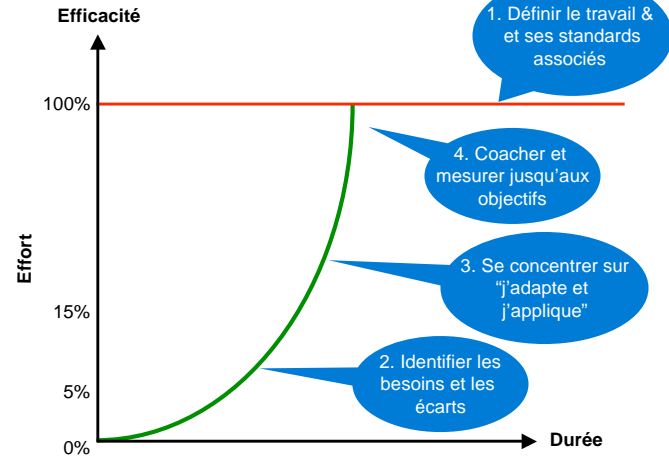
Efficacité Opérationnelle



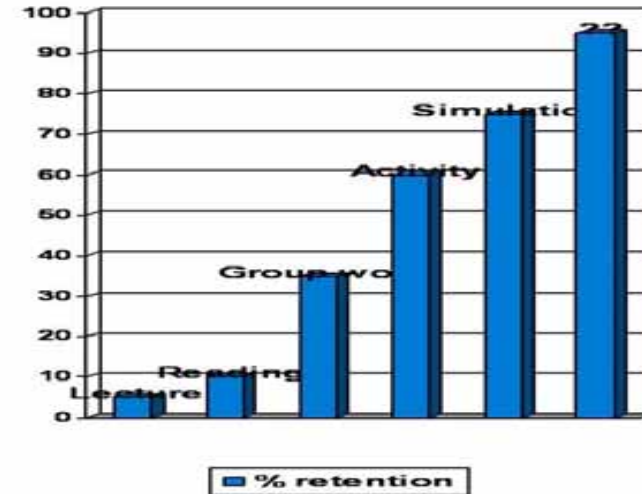
La plupart des entreprises aspirent à cet objectif

La plupart des salles de classes restent à ce niveau

La courbe d'effort réel

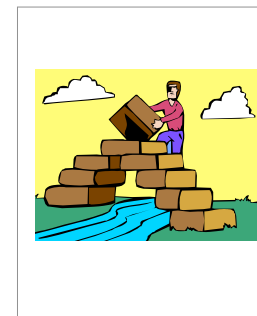


Training strategy retention rates



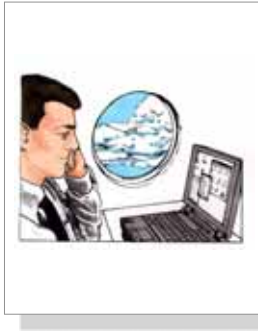
CE

Distinguer le "travail" du "travailleur"



2

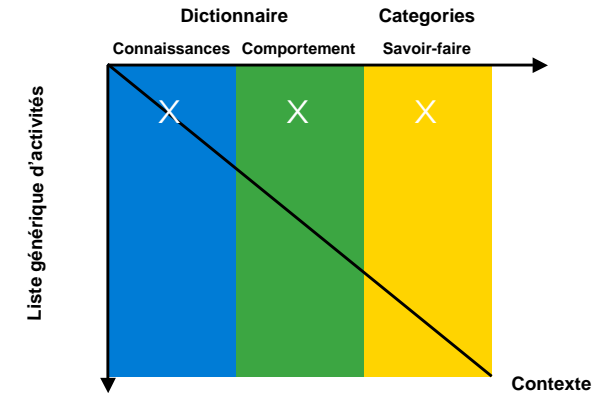
Le travail est une activité à valeur ajoutée



3

Connaissance, comportement et savoir-faire sont indissociables

Matrices des Compétences



Distinguer travail et compétences

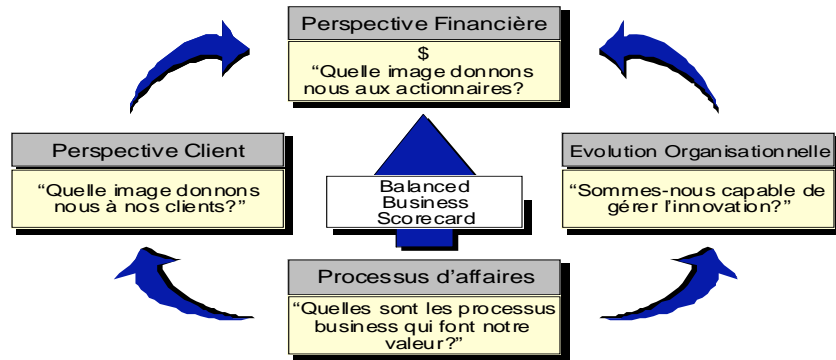
Matrice des Activités et Compétences

Activités	Attitudes										Aptitudes										Savoir									
	Accountability	Attention to Detail	Concern for People	Controlled Response	Cost Sensitivity	Creativity	Customer Focus	Interpersonal Sensitivity	Results Orientation	...	Active Listening	Building Credibility	Conceptual Thinking	Gaining Commitment	Managing Group Dynamics	Non-written Communication	...	Know how to do an on-line presentation	Know how to structure a presentation	Know how to create a presentation	Personal Expertise (subject area)	...								
Give presentations																														
- to specialists or end users		x				x	x	x	x			x	x		x	x		x	x	x	x									
- to managers		x	x			x	x	x	x			x	x	x	x	x		x	x	x	x									
- to board level managers		x	x			x	x	x	x			x	x	x	x	x		x												
Resolve Customer Dissatisfaction																														
-																														
-																														
-																														

Analyse du travail

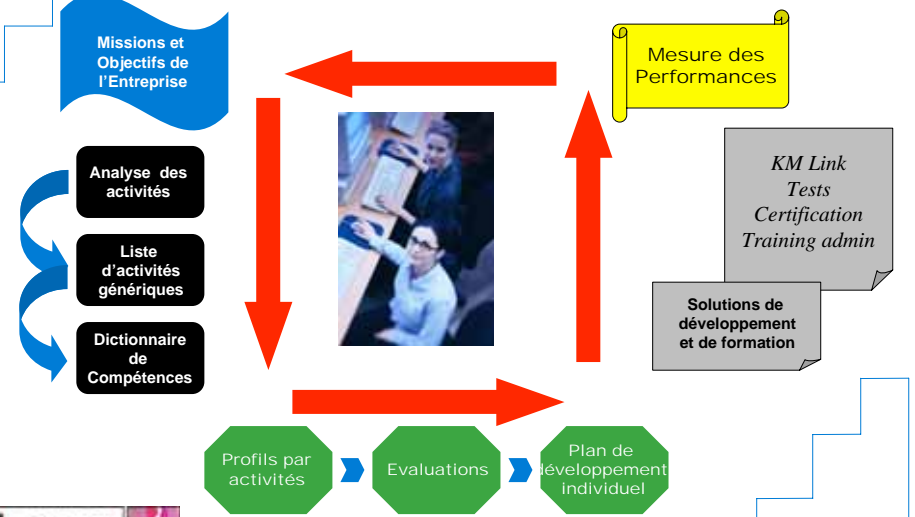


'Balanced Scorecard' - Pour Mesurer la Performance de la Formation



Ref. David Norton

Une solution intégrée



Merci de votre attention