

Lycée Paul Héraud – GAP

Section Conduite Routière

Plateforme e-learning

Définition

La commission européenne propose une définition très large qui rejoint tout à fait la conception que nous nous faisons du e-learning :

« Utilisation des nouvelles technologies multimédia et de l'Internet pour améliorer la qualité de l'apprentissage en facilitant l'accès à des ressources et des services, ainsi que les échanges et la collaboration à distance ».

Quelques commentaires :

- Le but principal est bien d'améliorer la qualité de l'apprentissage et non de se substituer aux modes d'apprentissages traditionnels ;
- Les moyens pour atteindre ce but sont multiples, complémentaires et indépendants : *accès à des ressources* (syllabus, exercices, cours e-learning, vidéo, cd-rom...), *des services* (tutorat à distance, outils de communication, résolution d'exercices, accompagnement,...), et possibilité *d'échanges et de collaboration à distance* (via des forums, chat, mails, téléphone...) ;
- L'indépendance de ces différents moyens à notre disposition est importante ; le e-learning ne se limite pas à un cours multimédia : la préparation et/ou le suivi d'une formation traditionnelle en classe par un tuteur, via des outils de communication, pourront **à eux seuls** améliorer la qualité de l'apprentissage (sous réserve d'une bonne organisation, parfois négligée) ; des ressources autres qu'un cours multimédia pourront également **à elles seules** apporter une valeur ajoutée à l'apprentissage ;...
- Enfin, le e-learning se déroulera en partie à distance mais pas nécessairement totalement : le but est bien de maximiser les avantages de chaque mode de diffusion de la formation (à distance, en classe) et de minimiser leurs inconvénients respectifs.

Différents types de projets e-learning

Cette définition large de e-learning rejoint l'analyse faite par A. Bouthry & C. Jourdain dans leur livre Construire son projet de formation en ligne Ed. d'Organisation 2003.

Ils distinguent 4 types de projets e-learning, du plus simple au plus complexe :

- **Niveau 1** : *un outil d'aide aux formateurs* : utiliser le réseau pour préparer

et/ou suivre un cours présentiel -> création de communautés virtuelles, échanges... : début du tutorat et importance de l'animation MAIS pas encore de contenu -> soutien à la formation classique

- **Niveau 2** : utiliser le réseau pour *mettre à disposition des savoirs* -> un portail donnant un *accès à des documents pédagogiques* -> complément de formation en libre service (vient comme un « plus » par rapport au présentiel et s'organise autour). Exemples de ressources :
 - bibliographie, webographie
 - syllabus
 - documents supplémentaires
 - fiches, résumés
 - ressources multimédia (audio, vidéo...)
 - cours e-learning acheté ou développé
- **Niveau 3** : un *guidance à distance des apprenants* avec définition de parcours pédagogiques (en général mix à distance/en classe), tutorat et suivi important, changement du processus de formation, de l'organisation, des habitudes, implication de nombreux acteurs
- **Niveau 4** : *formation intégrée aux dispositifs de gestion des compétences et des connaissances* -> projet RH dont la formation est un des aspects : le e-learning vient en support à la gestion, la capitalisation, la mise à disposition du savoir de l'entreprise et vient en support également au développement des compétences (identification des compétences par activité, par fonction puis réalisation de parcours correspondants aux compétences identifiées et à développer)

Pourquoi faire du e-learning ?

Le e-learning peut répondre à différents besoins d'une organisation, en voici quelques uns :

- organisation des formations traditionnelles lourde
- manque de salles de formation
- attente trop importante, formations reportées
- difficulté de constituer des groupes homogènes (au niveau des besoins ET des niveaux de chacun)
- formation d'un grand nombre de personnes en un minimum de temps
- anticipation des départs à la retraite de certaines personnes clés détenant le savoir et savoir faire de l'entreprise

- difficulté pour les salariés de s'absenter une ou plusieurs journées
- après une formation en classe, les salariés se sentent « livrés à eux mêmes » alors qu'ils souhaiteraient poser d'autres questions, partager leur expérience,...
- amélioration du suivi et de l'évaluation des formations
- baisse des coûts de la formation
- intégration de nouveaux entrants dans l'entreprise
- promotion du travail collaboratif
- etc.