

## Quand e-learning rime avec maîtrise des coûts de formation

Les RH et en particulier les responsables formation doivent réussir l'équation « **former plus en dépensant moins** ». L'e-learning apparaît comme une **alternative intéressante** à la formation dite « en présentiel » (ou en face-à-face). En effet, là où la formation en présentiel demande un budget conséquent en termes de déplacement, d'hébergement, mais aussi pose des problèmes d'organisation liés à « l'absentéisme » des apprenants, l'e-learning permet de s'affranchir de toutes ses contraintes. Les personnes peuvent se former notamment sur leur poste de travail, selon un planning établi avec le salarié qui peut ainsi **gérer son « temps de formation »**.

Cependant, **former plus de salariés à moindre coût**, n'est pas le seul mérite de l'e-learning. En effet, l'e-learning permet, si les contenus de formation sont de qualité, de proposer un apprentissage très **efficace et complètement individualisé** selon les besoins et les attentes de chaque apprenant. Si nous prenons par exemple le domaine de l'apprentissage des logiciels de bureautique, il est clair que chaque personne a son propre niveau de départ et ses attentes particulières. Le stage en présentiel pour la bureautique risque donc d'être plus contre-productif qu'autre chose et facteur de démotivation car pas suffisamment personnalisé.

L'e-learning permet également un apprentissage au rythme de l'apprenant. Celui-ci peut, s'il le souhaite, revenir plusieurs fois sur les points de formation qui lui paraissent difficiles à appréhender. Il n'est pas contraint dans son apprentissage par le rythme d'un groupe, ni par un quelconque jugement de valeur.

Pour ces domaines comme la bureautique ou les langues, le responsable RH aura tout intérêt à faire appel à des éditeurs de contenus e-learning dits « sur-étagère », plutôt que de développer ses propres contenus. Les tarifs proposés sont en effet très attractifs, la tarification étant la plupart du temps une tarification à la licence, sans investissement initial. Le responsable RH devra faire attention à la qualité pédagogique de ces contenus.

