

Formation

Le CMI en mode e-learning

Moins coûteux, plus mesurable et plus tangible, le mode de transmission du savoir en e-learning commence à se frayer une place de choix dans le paysage national de la formation. Pour autant, le e-learning est-il à recommander dans tous les cas de figure?

C'est dans le but d'accompagner le plan stratégique Odyssée 2015 que le Centre monétique interbancaire (CMI) a opté pour le e-learning et ce, au profit de quatre de ses managers. En ce sens, Mikael Naciri, directeur général du CMI et ancien responsable du pôle humain à BMCE Bank, précise qu'il s'agit là d'une mise à niveau de leurs connaissances, mais également de leurs compétences managériales. «*Ces managers en question ont un aperçu, d'abord sur des thématiques managériales puisqu'il s'agit de personnes nouvellement nommées à ces postes, mais ils ont également accès à des thématiques axées sur les aspects marketing, financier et commercial puisque les projets qu'ils seront amenés à gérer requièrent des connaissances dans ces domaines précis*», ajoute-t-il. Toutefois, ce mode de transmission reste peu connu

au niveau national, de quoi cultiver une certaine appréhension tant par les décideurs que par les bénéficiaires d'une telle formation.

A bas les préjugés !

Le e-learning, largement imposé dans les pays anglo-saxons, ne compte pas une foule d'adeptes au Maroc. En effet, «*le modèle latin qui se base sur l'apprentissage en présentiel, donc en face d'un professeur, et qui offre la possibilité d'apprendre en groupe, reste largement étendu au Maroc et dans l'inconscient des gens*», affirme Naciri. Et d'ajouter que «*l'accélération du développement de grandes entreprises ou d'organismes nationaux, ainsi que le développement de leur réseau de distribution ont généré l'accélération de leurs recrutements et le besoin de rajeunir leurs ressources. Il y a donc eu un véritable enjeu dans la diffusion du savoir et des connaissances, et dans la mise à niveau de ces nouvelles recrues, qui ne pouvaient pas être prises en charge complètement en mode présentiel*». Pour pouvoir répondre à ces contraintes de formation des masses, de l'inconfort des apprenants qui viennent de toutes parts du Royaume, des frais de logement et de déplacement, des entreprises ont donc eu recours au e-learning. Un choix judicieux, paraît-il, puisque «*le e-learning offre une multitude d'avantages tant pour l'entreprise que pour l'apprenant*», assure Myryam Hijaouy Benchekroun, directrice du e-learning chez ReKroute. «*Pour l'entreprise, il est question d'une réelle économie tant en termes de coût de formation*

qu'en termes de logistique et ce, avec la possibilité de toucher plus de collaborateurs dans différentes régions», ajoute-t-elle. A ce sujet, Naciri parle de 30% d'économies sur le coût de la formation, du temps où il était à la BMCE Bank. S'agissant des avantages que ce type de formation apporte aux apprenants, la directrice de l'e-learning chez ReKroute précise que «*les formations en e-learning sont souples et ludiques; elles proposent des mises en situations réelles permettant le retour à un module en cas de besoin, et ces modules peuvent être consultés à n'importe quel instant de la journée, sans que cela ne perturbe sa présence et sa productivité au travail*». «*De plus, la formation que ReKroute propose en partenariat avec CrossKnowledge fait appel à des professeurs qui enseignent dans les plus prestigieuses écoles de management et de commerce à travers le monde comme Essec,*

ressources
humaines



«*Le e-learning présente un taux d'apprentissage supérieur de 30 à 40% au mode présentiel*»,
Myryam Hijaouy Benchekroun



«*Nous avons pu réaliser 30% d'économie au niveau du coût de la formation à la BMCE*»,
Mikael Naciri