

# digital learning book *by ildi*

7<sup>ème</sup> édition



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



# Callimedia

## Agence Digital Learning pour les entreprises



**+20 ans**

d'expertise

**+200**

clients

**+10 M**

apprenants formés

**+40**

experts dédiés

## Une vision à 360°

Gérez vos **parcours de formation** grâce à **une offre complète et unique** :  
des produits **innovants** et des experts au service de vos projets e-learning

01

### Plateforme LMS **UPility**

Simplifiez la gestion des parcours de formation, quelle que soit la taille de votre structure : ergonomie intuitive, statistiques complètes, outil auteur,...et bien d'autres fonctionnalités pensées pour vous.

02

### Catalogue de formations prêtes à l'emploi

Choisissez parmi plus de 50 modules e-learning sur étagères, personnalisables, simples à déployer, pour former et sensibiliser les collaborateurs sur des thématiques clés : RH, juridique, conformité, RSE, finance et gestion...

04

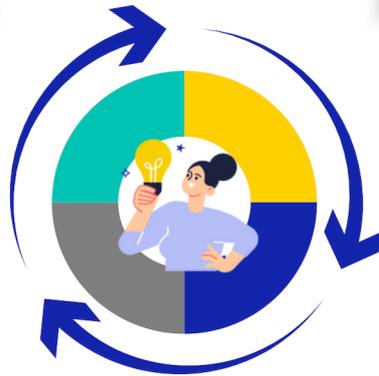
### Conseil et accompagnement

Élaborez votre stratégie digital learning avec des experts afin de répondre au mieux à vos objectifs de formation : audit, rapport d'observation, ingénierie pédagogique, aide à la conception et à la mise en œuvre.

03

### Digital learning sur mesure

Faites appel à notre studio d'experts pour créer des parcours de formation sur mesure multi-modalités : immersive learning, serious games, video learning, quiz, tutoriels, podcasts,...et bien plus !



Agence de  
formation  
certifiée



Scannez le code et  
découvrez **l'offre  
spéciale** Digital  
Learning Book !



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter :

+33 (0)4 67 02 10 00

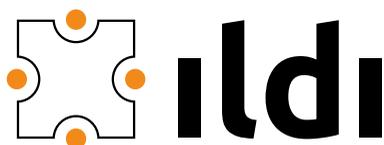
contact@callimedia.fr

www.callimedia.fr

# SOMMAIRE

<b>Partie 1 STRATÉGIE</b> .. .. .	P.5
<i>Learning culture : cultiver l'envie d'apprendre</i>	
<b>Partie 2 FORMER EN LIGNE..</b> .. .. .	P.19
<i>Nudge marketing de la formation : quels bénéfices ?</i>	
<b>Partie 3 CRÉER ET PRODUIRE DU CONTENU SUR-MESURE..</b> .. .. .	P.37
<i>Tous sachants !</i>	
<b>Partie 4 DIFFUSER ET SUIVRE LES FORMATIONS</b> .. .. .	P.55
<i>Plateformes de formation : questions à choix multiples</i>	
<b>Partie 5 FORMER EN MOBILITÉ</b> .. .. .	P.79
<i>Micro-formation, micro-action, mobile-learning : la formation au bout des doigts</i>	
<b>Partie 6 S'IMMERGER EN FORMATION</b> . . . . .	P.95
<i>Metavers : les nouveaux territoires de formation</i>	
<b>Partie 7 RÉINJECTER DE L'HUMAIN EN FORMATION.</b> .. .. .	P.105
<i>De la formation synchrone aux territoires d'apprentissages</i>	
<b>Partie 8 INNOVER ET OPTIMISER EN FORMATION.</b> .. .. .	P.121
<i>IA génératives partie 1 Voulez-vous causer avec moi ?</i>	
<i>IA génératives partie 2 Ne donnez pas votre langue au Chat !</i>	
<b>Partie 9 ÉVALUER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES..</b> .. .. .	P.149
<i>Évaluation de la formation : si on réévaluait notre approche ?</i>	
<b>ANNUAIRE DES ACTEURS DE LA EDTECH.</b> .. .. .	P.167

LE DIGITAL LEARNING BOOK : UNE PRODUCTION ILDI



# Bienvenue dans cette 7<sup>ème</sup> édition du Digital Learning Book.

Plus que jamais la formation s'inscrit dans une dimension stratégique

Pour l'individu elle est décisive pour préparer son futur professionnel immédiat et elle est capitale pour s'adapter au changement permanent qui va jalonner sa vie professionnelle.

Elle devient désormais un levier stratégique pour l'entreprise : intégrer et retenir les talents, développer leur capacité à grandir, se développer, s'épanouir dans leur métiers afin de les fidéliser dans la durée.

Autant de missions qui viennent enrichir les métiers de la formation et mettre l'accent sur les résultats à atteindre davantage que sur les moyens pour y parvenir.

Ce qui ne sera pas pour nous déplaire.

La formation n'en finit pas de se ré-inventer à la poursuite permanente de solutions qui lui permettent d'être plus réactive, plus engageante, plus percutante, bref plus efficiente. Cette année, cela fera 10 ans qu'ILDI accompagne et guide ses clients dans leurs stratégie d'innovation.

Et pour la 7<sup>ème</sup> année consécutive, nous sommes heureux de partager avec vous nos analyses au travers du Digital Learning Book qui vient mettre en avant les points essentiels de notre vision. Vous êtes toujours plus nombreux à découvrir cet ouvrage et à en faire son succès. Merci de votre soutien.

Merci également à tous les partenaires qui nous ont fait confiance pour cette nouvelle édition. Ils sont nombreux à avoir contribué à enrichir nos pages de leur vision et de leur expertise.

Cette année encore nous espérons vous apporter des angles de vue pointus et concrets sur les domaines qui font la formation d'aujourd'hui :

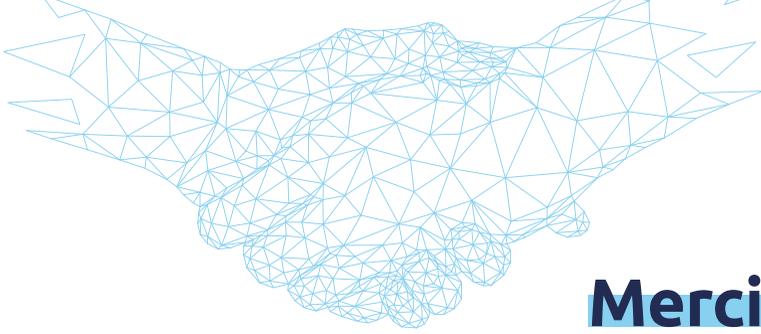
- l'art de cultiver l'envie d'apprendre pour développer une véritable Learning Culture,
- la maîtrise du Nudge pour marketer vos formations et renforcer l'engagement apprenant,
- l'implication de chacun dans la formalisation et le partage des savoirs,
- les bonnes questions à se poser pour trouver sa route dans la jungle des LMS, LXP et autres LEP,
- la minutie et la puissance de la formation au bout des doigts grâce à la micro formation, les micro actions, et le mobile learning,
- la projection dans de nouveaux espaces pédagogiques grâce aux nouveaux territoires ouverts par les Métavers,
- la révolution en marche des IA génératives,
- le rôle toujours clé de l'humain dans les dispositifs de formation à distance synchrones,
- l'incontournable mesure de l'efficacité de la formation.

## **Le Digital Learning Book ? Le lire est déjà formateur.**

Et bien entendu le DLB reste un ouvrage 2.0 à lire avec les yeux et du bout des doigts avec votre smart-phone/tablette ! Avec au fil des pages, des QR Codes à scanner ou des liens à cliquer pour accéder aux différents compléments qui illustrent notre propos.

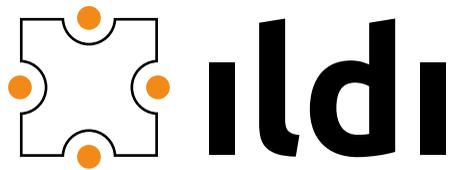
Nous sommes ravis de vous présenter cette nouvelle édition.

Philippe GIL et Philippe LACROIX



# Merci à nos partenaires !

## Une production



## Les contributeurs



Lefebvre Dalloz



Solunea

TEACH ON MARS



# Partie 1

## Stratégie



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# Learning culture : cultiver l'envie d'apprendre

**Si « Apprendre » était avant tout un état d'esprit, un choix de vie qui se cultive ? Une conversation à la machine à café ou à l'occasion d'un afterwork peut se révéler au moins aussi efficace et enrichissante qu'une journée de formation.**

Nous avons désormais le savoir au bout des doigts. La digitalisation de nos sociétés a profondément bouleversé l'Apprendre. Nous sommes passés d'un stock de savoir, formaté, statique et généralement limité ou accessible à une population d'initiés à un flux de savoir, ouvert, actualisé, enrichi en permanence. En est-il pour autant plus accessible ?

D'un point de vue de l'accès « physique » et temporel, la réponse est sans conteste oui. Mais dans ses dimensions cognitive et méta-cognitive, cela reste à démontrer.

Les organisations, que l'on parle de l'école, de l'enseignement supérieur ou de l'entreprise dans son acception la plus large, ont un rôle fondamental à jouer. Si l'action de formation, quelle qu'en soit la modalité reste une démarche nécessaire et structurante, elle n'est plus auto-suffisante. L'organisation du travail est un levier majeur de l'acquisition et de la diffusion des savoirs, savoir-faire et savoir-être professionnels.

Le savoir et la compétence sont devenus les premiers facteurs de production dans une économie mondialisée, incertaine, ultra-compétitive et en perpétuelle transformation. Les organisations ont un enjeu à créer les conditions formelles d'acquisition et de partage de connaissances mais également à laisser s'épanouir des espaces informels de liberté et de confiance d'où pourront émerger et se diffuser une culture non seulement de l'apprentissage mais surtout de l'apprenance.

Au travers de quelques grands théoriciens de l'organisation et de la pédagogie, nous vous proposons une expédition dans les rouages, formels et informels, individuels et collectifs, du savoir partagé, de la coopération et de la collaboration au service du développement personnel et de la performance collective.

*Image générée avec Midjourney v5.2*



# 1. De l'actor studio au Show runner : de la formation à l'Apprenance

On le répète à l'envie : le collaborateur doit être acteur de sa montée en compétences, acteur de ses apprentissages. Et si l'heure n'était plus à l'actor studio mais à l'apprenant, auteur et show runner de sa propre série d'apprentissages tout au long de la vie ?

Philippe Carré, professeur et chercheur en sciences de l'éducation à l'université de Nanterre et théoricien de

l'Apprenance, propose un renversement de paradigme, transformant l'apprenant, acteur de sa formation, en apprenant, auteur de ses apprentissages. Il propose ainsi « un renversement de perspective et de priorités entre le processus de formation, vu comme intention d'action sur autrui (teaching), et le processus d'apprentissage vu comme une transformation des connaissances et des ca-

pacités par le sujet social apprenant (learning) ».

C'est toute la proposition de l'Apprenance définie comme un « ensemble stable de dispositions affectives, cognitives et conatives, favorables à l'acte d'apprendre, dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, auto-dirigée ou non, intentionnelle ou fortuite ».

## En une minute de vidéo, la définition de l'Apprenance par Philippe Carré :



L'apprenance désigne donc l'aptitude à apprendre tout au long de la vie, en toutes circonstances, de façon autonome et responsable, en s'appuyant sur la curiosité intellectuelle, la réflexion critique, la créativité et la collaboration. L'apprenance dépasse le cadre de l'apprentissage traditionnel, qui se limite souvent à des périodes d'études formelles ou à des moments spécifiques de formation. Elle met l'accent sur la capacité d'un individu à continuer à apprendre et à se développer tout au long de sa vie, en tirant parti de différentes sources d'apprentissage et en s'adaptant aux changements et aux défis qui se présentent. C'est un processus dynamique et continu, qui implique l'exploration, l'expérimentation, la réflexion et l'action.

Cette démarche s'inscrit dans la mutation de l'accessibilité

des savoirs, du stock au flux évoqué en introduction.

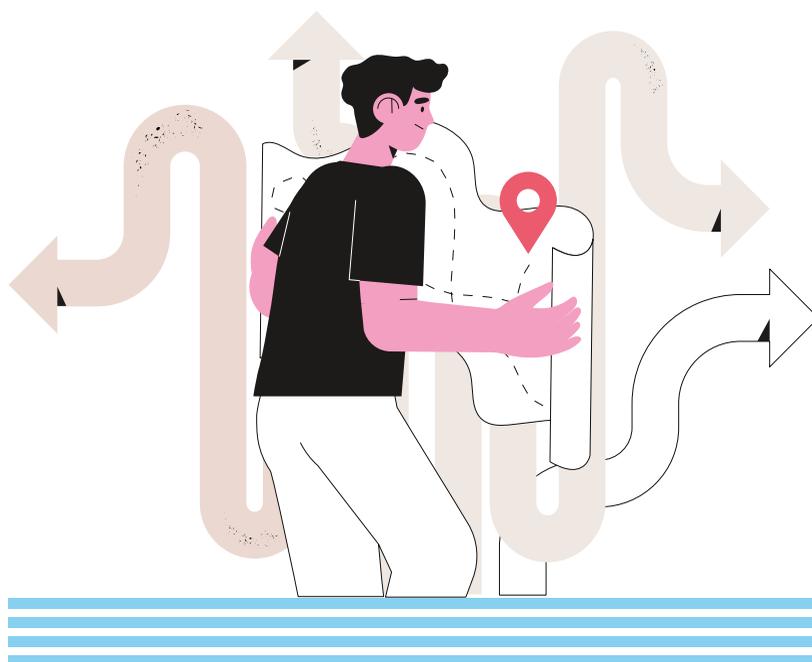
Cette démarche d'apprenance fait écho à la notion d'agentivité ou la capacité à « être agent de ses propres actions » développée par Albert Bandura, psychologue et père du socio-constru-tivisme. L'apprenant quitte son rôle d'acteur, réceptacle de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour construire une démarche intentionnelle et volontaire de développement de ses connaissances et compétences en interaction avec son environnement.

Procédant de l'agentivité, la co-construction des savoirs diffère de la simple collaboration dans laquelle le repli sur soi est un risque avéré. En effet, être agent de ses actions revient à être auteur d'une contribution propre tout en sachant que la somme de

toutes les actions du groupe (le résultat final donc) ne nous appartient pas complètement. Il existe une agentivité collective, dans laquelle l'apprenant proactif contribue à l'atteinte d'un but commun.

A la différence de l'apprendre, centré sur l'individu en tant qu'apprenant acteur, l'apprenance élargit donc la perspective en intégrant l'environnement de travail et d'apprentissage. Cet environnement est désormais physique et virtuel, abolissant les contraintes spatio-temporelles d'apprentissage pour favoriser la circulation et le partage entre pairs.

Comment dans ce contexte l'organisation peut-elle favoriser cette transformation de l'apprenant, d'acteur à auteur ?



## 2. Réconcilier « apprendre » et « produire »

Si l'apprenant, auteur du développement de ses compétences, s'inscrit dans un environnement productif collectif, l'organisation de l'entreprise constitue un axe central de facilitation de sa démarche proactive.

Avant de parler d'organisation apprenante et de ses déclinaisons plus récentes que sont l'organisation capacitante et l'organisation agile,

nombre d'ETI et de grands groupes français ont une démarche d'organisation formatrice et/ou qualifiante dans lesquelles l'apprentissage est certes organisé mais encore trop décorrélié des missions et situations de travail pour constituer un véritable levier de développement et de croissance dont l'impact est mesurable et mesuré.

### QUAND FORMER NE SUFFIT PLUS



**L'organisation formatrice traditionnelle** met en place une démarche formelle et descendante de formation pour améliorer les connaissances et les compétences de ses collaborateurs. Elle se focalise sur les performances individuelles et reste limitée en termes d'impact à un objectif d'adaptation aux mutations des marchés. Elle peut être suffisante par exemple dans de petites structures avec un faible taux de turn over.



**L'organisation qualifiante** est un concept très français qui se concentre sur la reconnaissance académique des formations formelles et descendantes déployées dans l'entreprise. Ces formations permettent de sécuriser le parcours professionnel et l'employabilité des collaborateurs au niveau individuel et manquent le plus souvent d'opérationnalité pour constituer un atout organisationnel.



L'apprenant aura sans doute du mal à projeter ses nouveaux savoirs, savoir-faire ou savoir-être dans ses missions quotidiennes et l'entreprise ne capitalisera pas suffisamment sur ces nouvelles compétences acquises au niveau individuel.

## RÉVISER LES MODÈLES

D'autres modes d'organisation, considérés comme plus efficaces, ont été théorisés depuis une quarantaine d'années. Le modèle le plus célèbre est celui de l'organisation apprenante largement décrit par Peter Senge dans la 5e discipline. En résumé, Peter Senge qualifie d'apprenante, l'organisation qui :

Développe l'envie d'apprendre en permanence chez les collaborateurs en créant une culture d'apprentissage individuelle pour nourrir l'apprentissage collectif.

### Discipline 1 : Maîtrise personnelle



Favorise l'esprit critique et la remise en question de ses schémas de pensées afin de lever les freins à l'initiative et à l'innovation.

### Discipline 2 : Révision des modèles mentaux



S'assure que tous les collaborateurs partagent la même vision des objectifs et des moyens pour les atteindre.

### Discipline 3 : Vision partagée



Utilise le dialogue et le partage entre les collaborateurs et avec les managers grâce à de véritables animateurs de communauté.

### Discipline 4 : Apprentissage en équipe



Aborde les problèmes dans leur globalité au niveau de l'entreprise tout en considérant toutes les interactions avec l'environnement de l'entreprise

### Discipline 5 : Pensée systémique



**Retour sur l'émergence des 5 disciplines en moins de 5 minutes dans une interview de Peter Senge réalisée par Sol France :**



Une organisation apprenante met ainsi l'accent sur la création d'une culture d'apprentissage continu, à tous les niveaux et qui est en lien direct avec les process et méthodes de travail. L'objectif principal est de développer une capacité d'adaptation organisationnelle, une aptitude à innover et à prospérer dans un environnement en constante évolution. L'approche est centrée sur la promotion de la réflexion, de l'expérimentation, du partage des connaissances, et de la collaboration entre les salariés. Elle permet ainsi l'émergence d'idées nouvelles, le développement de compétences individuelles et collectives et la capacité à tirer des leçons des expériences passées. L'organisation apprenante promeut l'autonomie et la responsabilité individuelle, tout en offrant des structures et des pratiques qui soutiennent l'apprentissage organisationnel.

L'évolution des modes et conditions de travail ont vu émerger des déclinaisons de l'organisation apprenante avec :

**L'organisation capacitante** qui entend aller au-delà de l'organisation apprenante et favoriser la prise d'initiative et la capacité réelle de passage à l'action des collaborateurs pour une meilleure réactivité et une adaptabilité aux mutations de l'entreprise. La délégation de responsabilité, l'autonomie et la confiance soutiennent la mobilisation des apprentissages au service de l'atteinte des objectifs organisationnels.

**L'organisation agile** qui vise un apprentissage continu et opportuniste à même d'assurer une réactivité et une adaptabilité individuelle et collective immédiate face aux changements quels qu'ils soient, en vue de saisir les opportunités et de gérer les risques. L'organisation agile bâtit des structures et des processus flexibles qui favorisent la réactivité et la collaboration. Elle encourage l'apprentissage itératif et la prise de décision basée sur les retours d'expérience. Elle valorise la communication ouverte, la transparence et l'expérimentation. Elle est généralement associée à des méthodes de gestion de projet agile et au lean management.

Ces organisations apprenantes, capacitantes ou agiles mettent l'accent sur :

- **l'apprentissage informel** en complément de temps formels identifiés et dont l'objectif est très précisément défini ;
- la **créativité** ;
- et **l'innovation**.



Ces 3 leviers sont structurés par des process ouverts et des espaces d'expression et de liberté pour les collaborateurs. Ces organisations misent sur la collaboration et la coopération au sein des équipes et entre les différentes équipes.

D'un point de vue pédagogique, l'apprentissage informel, la créativité des équipes et l'innovation permanente ont été reprises par Stéphane Teissier, médecin et chercheur en éducation et santé, dans un concept de « pédagogie de l'interstice ».

### 3. Pédagogie de l'interstice

Le concept d'interstice désigne des espace-temps de liberté et de créativité qui peuvent émerger entre les activités, procédures, formations formelles et institutionnalisées.

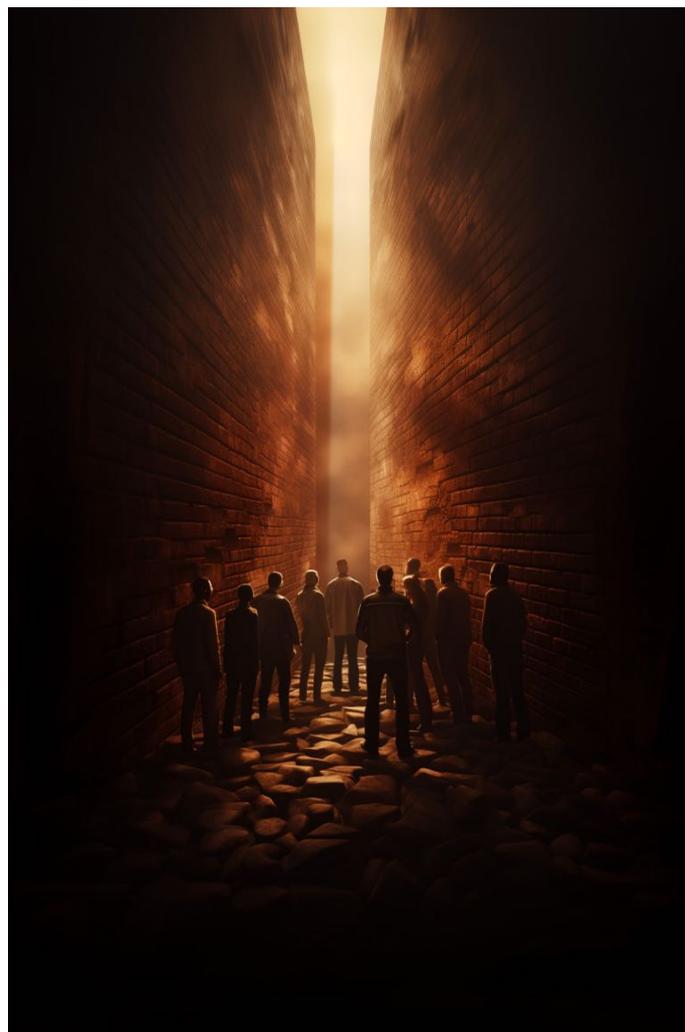
Dans la pédagogie de l'interstice, le principe consiste à favoriser **les apprentissages spontanés**, en dehors de tout cadre formel et organisé de formation.

Les individus possèdent des ressources et des **connaissances** qu'ils peuvent **mobiliser et partager**. L'apprentissage est facilité par des échanges informels et des interactions avec les autres. L'autonomie, la curiosité et l'esprit d'initiative y sont valorisés. La pédagogie de l'interstice met l'accent sur l'apprentissage par l'action, en encourageant les individus à expérimenter, à se confronter à des situations nouvelles, et à tirer des enseignements de leurs expériences. Le droit à l'erreur est donc fondamental et doit être non seulement accepté mais aussi proclamé par l'entreprise.

**Le social learning constitue ainsi le socle de la pédagogie de l'interstice.** Chaque interstice de liberté est un moment créatif, de réflexion et d'innovation dans lequel les collaborateurs peuvent explorer, expérimenter, réfléchir et créer. L'existence même d'interstices suppose de laisser une latitude aux collaborateurs pour co-construire des projets et confronter leurs approches, essais, points de vue. Le temps alloué par l'entreprise à des moments de pause et de réflexion est également fondamental.

Pour tirer profit de ce développement individuel et collectif dans les interstices, l'organisation doit toutefois veiller à recueillir le fruit des réflexions spontanées des équipes et créer des passerelles entre apprentissages formels et informels.

Cette pédagogie de l'interstice est facilitée par la digitalisation des organisations et la transformation induite de la façon de communiquer, de l'accessibilité de la connaissance et de l'instantanéité du partage grâce à la collaboration en ligne, sans contraintes de lieu. Les outils de partage des connaissances, les réseaux sociaux d'entreprise, les forums en ligne, les messageries instantanées permettent aux organisations de capitaliser sur ces apprentissages informels et de les exploiter dans les processus de production.



*Image générée avec Midjourney v5.2*

## S'IL VOUS PLAÎT, DESSINEZ-MOI UN INTERSTICE PÉDAGOGIQUE

Placer l'apprenant dans une posture d'auteur de ses apprentissages et non plus simplement d'acteur, en préservant des espaces de liberté et de découvertes individuelle et collective, peut par exemple passer par :



### Des tiers-lieux :

- espaces de pause : coin lecture, espace d'art, salle de jeux dans lesquels les collaborateurs peuvent se détendre et donner libre cours à leur créativité ;
- liberté à aller travailler/réfléchir/brainstormer dans des espaces extérieurs à l'entreprise : café, espaces de co-working, jardins... pour encourager une déconstruction des schémas de pensée et la co-construction de solutions innovantes ;
- espaces de co-création inter-départements de l'entreprise pour inviter à l'émergence de groupe projets spontanés pour réfléchir à des innovations, des améliorations...



**Des projets personnels** en lien avec les objectifs de l'entreprise et développés sur le temps de travail, des expériences d'intrapreneuriat :

- ces projets offrent un espace d'exploration et d'expérimentation de nouvelles approches puis une occasion de partage des apprentissages avec les autres membres de l'organisation ;



**Des communautés de pratique** : groupe de pairs (d'entreprises ou d'entités distinctes selon la taille de la structure) amenés à identifier des solutions aux problèmes rencontrés dans leur pratiques professionnelles :

- l'échange entre pairs, la résolution de problèmes et la collaboration sont des atouts précieux de la pédagogie de l'interstice et de l'apprentissage informel ;
- la création d'un réseau constitue un vecteur d'apprentissage individuel et collectif et une source de motivation et d'engagement pour développer ses savoirs et savoir-faire.

Quelle que soient les modalités envisagées et les espaces de liberté offerts pour imaginer ces modalités, l'objectif est de créer des **opportunités d'apprentissage informel, de créativité et d'innovation**, en encourageant les individus à explorer, à expérimenter et à partager leurs connaissances de manière informelle et spontanée.

## 4. De l'intention à l'action

Selon votre culture d'entreprise, vos effectifs, votre structuration, vos objectifs stratégiques et votre marché ou votre stade de développement, choisissez vos combats. Inutile de viser le décloisonnement total de l'entreprise, la prise de risque érigée en valeur et la pédagogie de l'interstice si votre organisation n'y est pas prête.

### QUELQUES STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT D'UNE LEARNING CULTURE :

**1. Faciliter l'accès à l'information :** mettre à disposition des collaborateurs des informations et des ressources pour soutenir leur apprentissage. Cela peut inclure des bases de connaissances internes, des outils de partage de documents, des plateformes d'apprentissage en ligne, des bibliothèques numériques, etc. L'objectif est de rendre l'apprentissage fluide et de permettre aux employés d'obtenir rapidement les informations dont ils ont besoin dans leur activité quotidienne



**2. Développer des programmes de développement des compétences multi-formats et multimodaux :** implémenter des parcours de développement professionnel offre des opportunités d'apprentissage variées. Cela peut inclure des formations, des ateliers, des conférences, du mentorat, des échanges de bonnes pratiques, etc. Ces programmes doivent être alignés sur les besoins et les objectifs collectifs de l'entreprise, mais aussi sur les aspirations et les préférences individuelles de chaque collaborateur



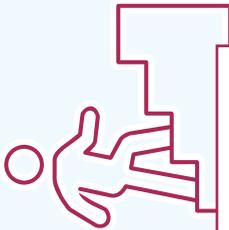
**3. Encourager l'apprentissage autonome :** fournir des ressources et des outils d'apprentissage accessibles est louable à condition de dégager le temps nécessaire, de s'assurer de disponibilité mentale de chacun et d'impliquer (ou au moins d'informer) les managers. Éveiller la curiosité et l'ouverture d'esprit au travers de cycles de conférences internes ou externes, de valorisation des innovations ou des améliorations des équipes est un autre levier



**4. Favoriser l'apprentissage en équipe :** développer la collaboration, le partage des connaissances et encourager la résolution de problème en équipe ou inter-équipes sont des leviers d'efficacité interne et une des briques de l'organisation apprenante



**5. Miser sur le social-learning** pour un apprentissage entre pairs et le développement de l'autonomie de l'apprenant



**6. Reconnaître et récompenser la montée en compétence** que l'on parle de programmes de reconnaissance, de systèmes d'évaluation objectifs basés sur les compétences, de visibilité sur les évolutions professionnelles possibles dans l'entreprise (qui a en outre le mérite de fidéliser les collaborateurs) voire, dans certains cas, d'incentive pour le salarié proactif dans ses apprentissages mais également pour son manager



**7. Stimuler l'innovation et l'expérimentation :** un environnement propice à la créativité et à la prise de risque s'accompagne d'un droit à l'erreur assumé par la direction. Cette démarche peut s'appuyer sur des hackathons, des projets pilotes, des espaces de travail collaboratifs, etc.

## Pour conclure :

**La formation n'est pas l'alpha et l'oméga de la learning culture. Mais avant d'entreprendre une révolution copernicienne, commencez par interroger vos pratiques internes et planifier et hiérarchiser les changements que vous souhaitez impulser. Discutez avec vos pairs, profitez de leurs retours d'expérience. Puis testez dans votre équipe ou dans des équipes pilotes et évaluez l'impact.**

## ARTICLE EXPERT



de **Alexandra Maury Grillé**, Directrice Générale Adjointe de Very Up



*Alexandra Maury Grillé a rejoint Very Up en 2018. Après 15 années passées dans le conseil, le coaching et le développement commercial, cette passionnée de pédagogie partage aujourd'hui, avec plaisir et expertise, sa vision de la formation avec nos clients et ses équipes.*

# 5 pistes originales pour booster votre Learning Culture

Nous avons tous envie d'apprendre. Si parfois nous avons moins envie d'être « formés », nous avons en revanche tous soif de découvrir, expérimenter et nous approprier de nouveaux savoirs. À l'heure où la culture n'a jamais autant été à portée de clic, encore faut-il savoir comment apprendre, et se poser les bonnes questions.

Nos organisations ont un rôle majeur dans cet apprentissage : elles sont les garantes du développement des compétences et elles cherchent à faire rayonner leur « Learning Culture ». Les concepteurs de formations font émerger des parcours modernes et engageants, de plus en plus hybrides, à l'image de nos organisations du travail. Dans ce bouillonnement, ils cherchent des idées pour booster notre capacité à apprendre.

**Découvrez cinq pistes pour inventer de nouveaux réflexes dans votre organisation !**

## 1. Adopter le mentorat inversé

Apprendre des plus expérimentés, favoriser la transmission des savoir-faire est déjà une priorité pour beaucoup d'organisations. Elles l'ont compris en structurant leur démarche d'AFEST et de tutorat. Mais combien d'organisations osent le chemin à l'envers ? Dans vos parcours de formation, glissez un « vis ma vie » au cours duquel c'est Lara, tout juste sortie d'école, qui propose de nouvelles façons de travailler à ses collègues les plus expérimentés. Mettez vos certitudes de côtés, et acceptez d'être décoiffé.e !



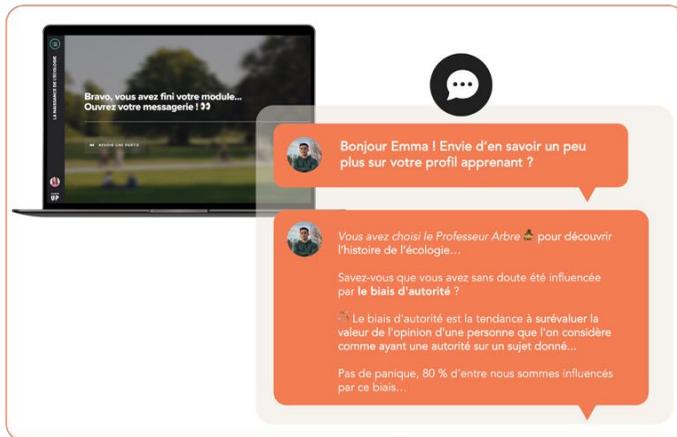
## 2. Créer un lab innovation pour « explorer le futur »

Innover en équipe, c'est rendre chacun acteur du changement. Et si, au lieu d'expliquer comment se servir d'une innovation, vous expliquiez plutôt comment elle marche pour ensuite laisser vos équipes créer leurs propres usages ? Organisez une journée ouverte consacrée aux IA génératives et observez comment vos équipes les utilisent dans leur métier !

### 3. Oser l'Adaptive Learning

L'Adaptive Learning offre une expérience d'apprentissage qui s'adapte en temps réel à chaque apprenant. Grâce à l'intelligence artificielle, chaque interaction avec le contenu de formation est analysée et les cours ou activités sont adaptés au besoin de l'apprenant. Non seulement ça devient facile de se lancer, mais cette approche pédagogique permet aussi de réutiliser de façon contextualisée tous vos contenus existants. Alors c'est le moment d'oser !

### 4. Apprendre à apprendre, tout le temps, partout

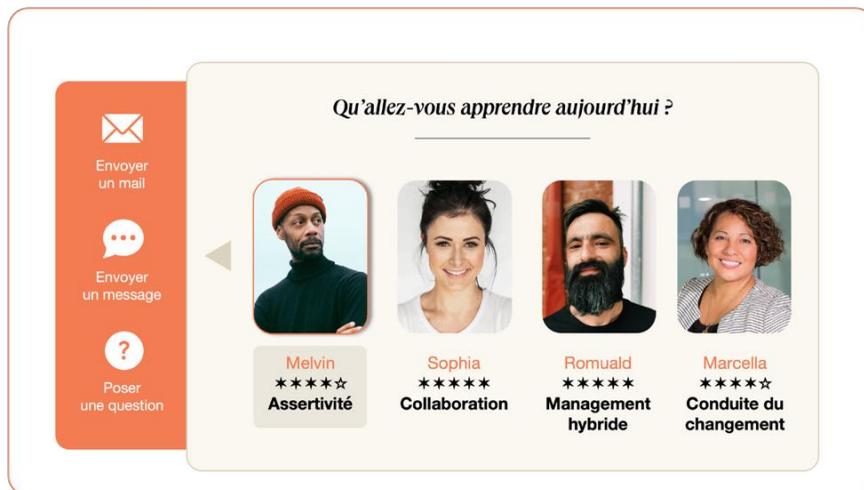


Et si, dans vos formations, chacun repartait avec une découverte sur soi ? Puisqu'Apprendre à Apprendre est sans doute LA softskill du XXIe siècle, que diriez-vous de glisser dans vos "objets" pédagogiques un apport en sciences cognitives pour permettre aux collaborateurs d'apprendre ce petit truc en plus, utile à la maison comme au travail ?

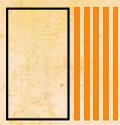
### 5. Transformer les "experts" en "modalités" d'apprentissage

On y pense rarement : créer un moment avec un expert sur un sujet précis, avec un objectif en tête, est aussi une façon de développer ses compétences. Adoptons l'adage : choisis qui tu fréquentes et je te dirai ce que tu vas ap-

prendre. Rencontrer celles et ceux qui ont déjà développé une compétence, c'est amorcer le voyage de son propre développement. Et si vous mettiez des rencontres transformatrices dans vos parcours ?



Envie d'aller plus loin ? [contact@veryup.com](mailto:contact@veryup.com)

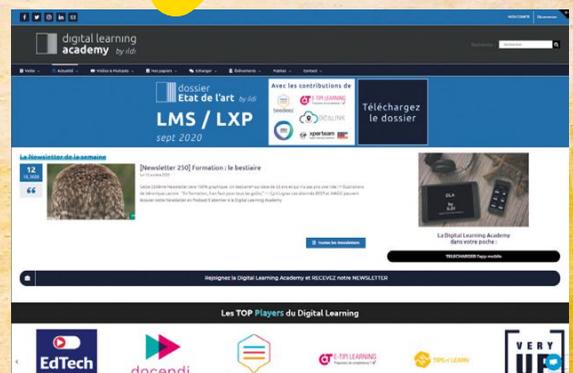


digital learning  
academy *by ildi*

Les **professionnels de la formation** ont enfin leur **espace pédagogique** d'innovation, simple, pratique, efficace pour être toujours **au top de leur métier**

**Formateur** professionnel  
**Consultant** en ingénierie de formation  
**Digital Learning** manager  
**Concepteur** pédagogique blended-learning  
**Pilote** de plateformes pédagogiques  
**Responsable** Formation

**REJOIGNEZ  
LES 25.000  
ABONNÉS**



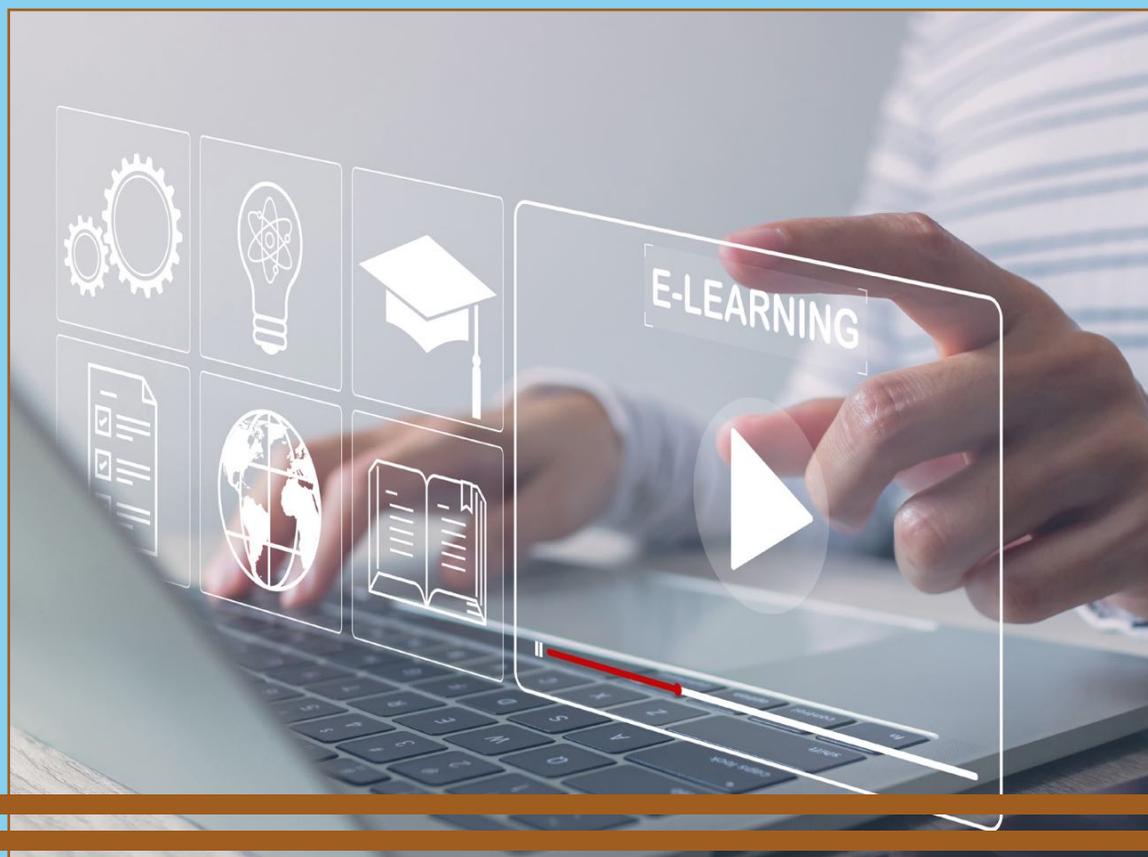
<https://digital-learning-academy.com>

- **VOUS INFORMER** et vous former au **fil de l'eau**, pour **rester au top** dans son métier
- **PARTICIPEZ** à une **communauté** d'échanges de pratiques entre **professionnels de la formation**
- **BÉNÉFICIEZ** de la **veille de la veille** sur les nouvelles pratiques et **tendances** en matière de **pédagogie, technologie, méthodes de formation, cognition** et communication
- **ACCÉDEZ** à des **dossiers de fond** à valeur ajoutée (livres-blanc, dossiers Etat de l'Art, études, ...)
- **DÉCOUVREZ** de façon **synchrone** ou **asynchrone** les points de vue des meilleurs experts lors de LIVE TV (Les REX du Digital Learning, Les Change Makers de la formation professionnelle, Les EdTech Leaders, ...)
- **SUIVEZ** les **événements** majeurs pour **se professionnaliser** : Digital Learning Day, LearnInnov, Learning Genius Showcase, MasterClass de l'EdTech, Grands Débats du Digital Learning...

<https://digital-learning-academy.com>

# Partie 2

## Former en ligne



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# Nudge marketing de la formation : quels bénéfices ?

## QU'ON SE LE DISE : CONTRAINDRE EST VAIN, CONVAINCRE EST SAIN !

Au-delà de la formule, comment responsabiliser et motiver ses collaborateurs à engager du temps et de l'énergie pour actualiser leurs compétences, s'adapter aux mutations économiques, sociales, environnementales, technologiques et performer dans leurs missions quotidiennes ?

Les bénéfices individuels et collectifs d'une action de formation ne se présument pas. Ils

doivent être démontrés tant auprès de l'apprenant potentiel que de son manager et portés par l'entreprise dans sa totalité. Comme pour toute démarche individuelle qui nécessite un investissement, la motivation constitue un élément nécessaire mais pas suffisant. Identifier les leviers individuels et collectifs de passage à l'action est indispensable. C'est en cela qu'une démarche marketing des actions de formation prend tout son sens.

## QU'ON NE S'Y TROMPE PAS : VOTRE ACTION DE FORMATION N'EST PAS RANGÉE AU RAYON SURGELÉS

Susciter l'intérêt à se former et parvenir à maximiser les inscriptions volontaires à une action de formation ne relèvent pas des mêmes ressorts que promouvoir une marque de petit-pois surgelés. Pour intégrer la dimension émotionnelle forte, clé de l'engagement en formation, utiliser des leviers plus subtils du Nudge marketing et

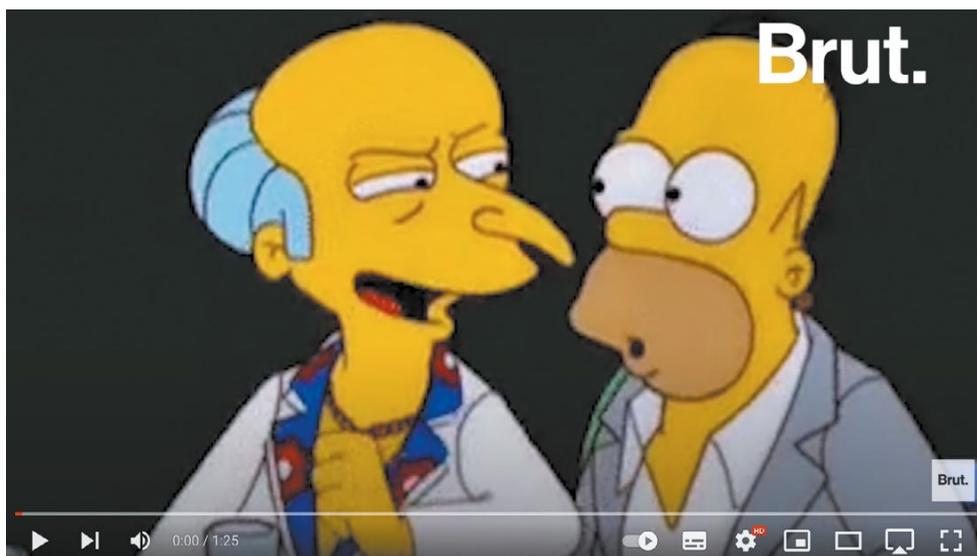
adosser sa stratégie sur l'analyse des comportements en utilisant par exemple le modèle de FOGG peut permettre de déployer un plan d'action marketing de la formation plus personnalisé et maximiser le passage à l'action des futurs apprenants.



## 1. Un peu de Nudge pour faire mouche ?

Le Nudge (ou **coup de pouce**, en français) vise à favoriser les changements de comportements (quel que soit le comportement cible) individuels par l'incitation et non par la contrainte. Le Nudge entend préserver la liberté de choix de tout un chacun tout en actionnant les leviers adéquats pour déclencher le bon comportement, que l'on parle écologie, bonne hygiène de vie, proactivité dans son évolution professionnelle ou personnelle et même formation. Les politiques publiques (santé, environnement, civilité...), utilisent désormais largement les leviers motivationnels du Nudge.

### QUELQUES EXEMPLES POUR DÉCRYPTER LE FONCTIONNEMENT DU NUDGE EN UN PEU PLUS D'UNE MINUTE DE VIDÉO :



<https://www.youtube.com/embed/8dxRvIKjC34>

Outre le désormais célèbre et historique cas d'usage du Nudge matérialisé par le dessin d'une mouche dans les toilettes pour homme de l'aéroport d'Amsterdam, l'utilisation du NutriScore en France est un autre exemple plus récent d'utilisation du Nudge. L'objectif visé est l'adoption par les consommateurs d'un comportement alimentaire plus sain, visant à réduire le risque d'obésité et de fait, les pathologies associées.

Le Nutri-Score est un système d'étiquetage qui vise à informer les consommateurs sur la qualité nutritionnelle des produits alimentaires de manière claire et compréhensible. Ce système attribue à chaque aliment un score allant de A à E, accompagné d'une couleur correspondante, allant du vert foncé (A) au rouge foncé (E). L'idée est de fournir aux consommateurs une information

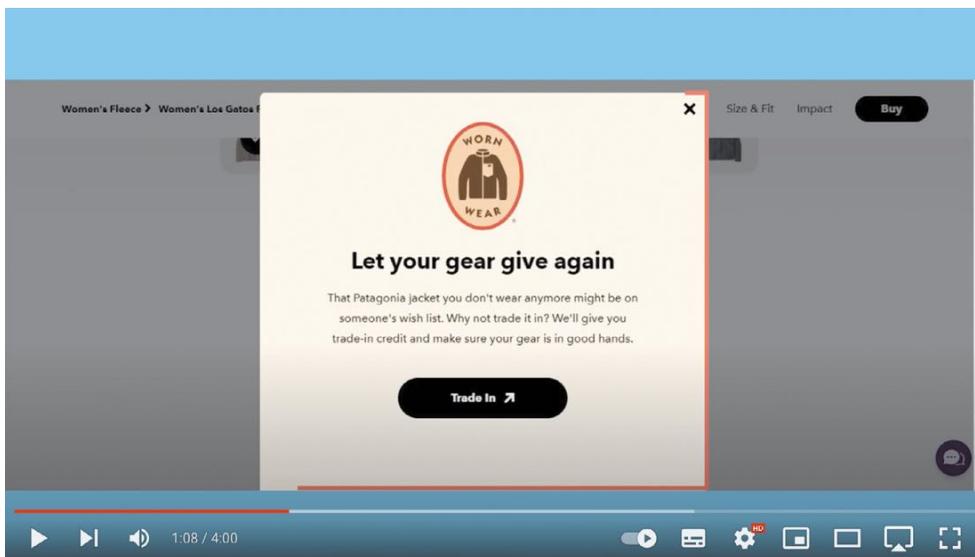
visuelle immédiate sur la qualité nutritionnelle des produits. En utilisant des couleurs et une échelle facile à comprendre, le Nutri-Score cherche à influencer les choix des consommateurs de manière douce mais efficace. Les études ont montré que les consommateurs sont plus enclins à choisir des produits avec un meilleur score Nutri-Score, en les associant à une préservation de leur capital santé. L'indication du Nutri-Score a été rapidement adoptée par de nombreuses entreprises alimentaires pour faciliter la comparaison entre différentes marques et en faire un argument de vente.

Dans cet exemple, le Nudge joue sur la simplification de l'information et une mise en évidence visuelle des choix alimentaires les plus favorables à la santé.

Pour résumer, Le Nudge agit sur les émotions, en surfant sur nos biais cognitifs, pour engendrer le comportement spécifique visé sans contrainte, ni coercition.

Le Nudge marketing, également connu sous le nom de marketing incitatif, utilise ainsi des techniques de persuasion douce sans perdre ce qui fait la force du marketing, à savoir la créativité et l'habillage des messages.

### QUELQUES EXEMPLES DE NUDGE MARKETING DÉPLOYÉS PAR DE GRANDES MARQUES EN 4 MINUTES DE VIDÉOS :



<https://www.youtube.com/embed/YpHYLPITYvA>

### QU'ON S'EN CONVAINQUE : LE NUDGE POUR ÉMOUVOIR, LE MARKETING POUR PROMOUVOIR !

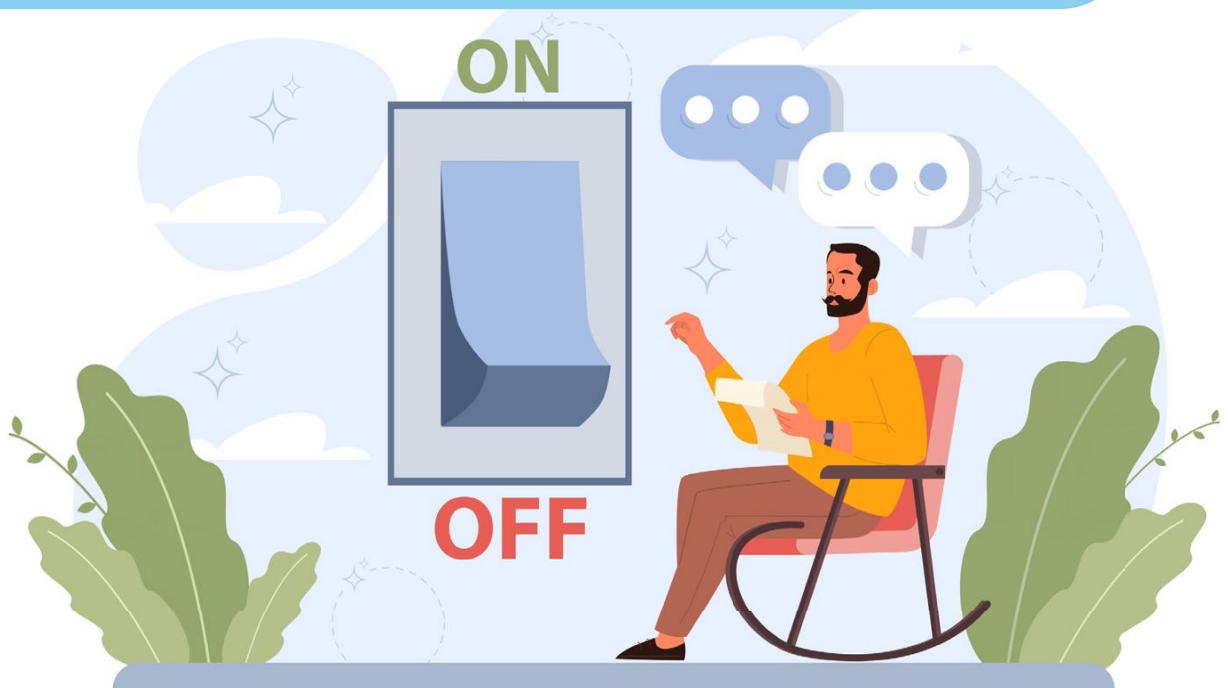
Intégrer les leviers du Nudge dans un plan d'action marketing de la formation, permet de valoriser les actions cibles recherchées (la montée en compétences et l'amélioration de la performance individuelle et collective) en surfant sur l'émotion de l'individu (respect d'une norme, appartenance à une communauté engagée, loyauté à l'égard de son équipe, entraide...).

Parmi les principaux leviers d'un plan de Nudge marketing en formation, on peut citer :

- La persuasion :
  - placer des affiches inspirantes et motivantes dans les espaces communs de l'entreprise, rappelant l'importance de la formation pour le développement professionnel, le maintien de l'employabilité...
  - envoyer des e-mails personnalisés aux salariés, mettant en avant les avantages individuels de la formation, tels que la performance ou l'amélioration des opportunités de carrière ;
- La création d'un environnement favorable :
  - organiser des sessions d'information sur les différentes formations disponibles, en mettant en valeur les avantages spécifiques pour les participants ;
  - travailler la convivialité de sa plateforme LMS, en veillant à l'accessibilité pour tous les salariés à tout moment ;

- La facilité du choix :
  - proposer un catalogue de formations personnalisé (pour éviter l'effet jungle sans boussole) avec des descriptions claires, des recommandations individualisées basées sur les intérêts et les compétences des salariés, afin de les aider à trouver rapidement des options adaptées à leurs besoins ;
  - miser sur la flexibilité, pour permettre aux salariés de choisir la date et le format de formation qui conviennent le mieux à leur emploi du temps ;
  
- Le renforcement des bénéfices perçus :
  - partager des témoignages de salariés ayant tiré des bénéfices de leur engagement dans une action de formation en valorisant leurs réussites professionnelles et les avantages concrets qu'ils en ont retirés ;
  - publier des données statistiques sur les avantages potentiels liés à la formation, tels qu'une mobilité professionnelle pour les personnes ayant suivi certaines formations spécifiques ;
  
- Création d'une culture de formation :
  - organiser des événements internes, tels que des ateliers ou des conférences animés par des experts externes ou des salariés formés, pour partager les bonnes pratiques et les retours d'expérience ;
  - reconnaître l'investissement des salariés dans la formation, en mettant en place des programmes de récompenses ;
  - intégrer les managers directs dans le développement d'une culture formation.

Et pour s'assurer d'activer les bons déclencheurs et maximiser le passage à l'action de l'apprenant ? Le modèle comportemental de B.J. FOGG (connu sous le nom de FOGG Behavioral Model) docteur en psychologie et professeur à l'université de Stanford, s'appuie sur 3 piliers de passage à l'acte, qui au-delà de la motivation se concentrent sur la capacité d'un individu à agir et les facteurs susceptibles de déclencher l'action.



## 2. Intégrer FOGG pour éviter de naviguer à vue

Motivation, capacité d'action et événement déclencheur constituent donc trois piliers indissociables du passage à l'acte, selon le modèle de FOGG. La motivation renvoie au désir, la capacité à la simplicité d'action et le déclencheur à l'événement qui va conduire à dépasser l'envie ou le désir pour s'engager pleinement dans l'action.

UNE EXPLICATION DU MODÈLE DE FOGG EN 2 MINUTES DE VIDÉO :



<https://www.youtube.com/embed/P0Dpi4KbW4g>

**QU'ON NE SE MÉPRENNE PAS : MOTIVATION N'EST PAS ACTION !**

Concernant la motivation, ses sources sont multiples et souvent très personnelles. Mais de façon générale, la motivation s'appuie sur l'émotion et selon BJ FOGG, on distingue 3 couples de leviers motivationnels à même de pousser un individu à agir :

- le couple plaisir/déplaisir ;
- le couple espérance/peur ;
- le couple acceptation sociale/ostracisme.

**Quant à la capacité d'action (la simplicité donc), elle recouvre le niveau d'investissements nécessaires pour agir, que l'on parle :**

- de temps : une action chronophage nécessite un investissement individuel conséquent et limite la portée d'un quelconque événement déclenchant ;
- d'argent : à l'instar de l'investissement temps, l'investissement pécuniaire est un frein majeur au passage à l'acte ;
- d'effort physique ou intellectuel : sur ce dernier aspect, la nécessité d'avoir un choix à opérer constitue déjà un effort intellectuel ;
- d'appropriation ou d'habitude : plus l'individu est rodé à l'action cible, plus simple est son déclenchement.

**En matière de déclencheurs, on en distingue généralement trois principaux types :**

- la prise de conscience, un choc à un instant « t » ;
- le renforcement de la capacité de l'individu ;
- le déclic motivationnel.



L'articulation simultanée des leviers de mobilisation de ces 3 piliers et le bon dosage de chacun d'entre eux, va maximiser l'engagement de l'individu. Ce qui signifie par exemple que la capacité et le déclencheur devront être particulièrement puissants en l'absence de motivation forte. Inversement une motivation forte peut être affaiblie par des niveaux trop importants d'investissement (temps, argent, efforts...) et entraver le passage à l'action quel que soit le déclencheur.

Utilisé lors de l'élaboration d'un plan de Nudge marketing, le modèle de FOGG peut aider à renforcer l'engagement des collaborateurs dans une action de formation par une meilleure compréhension des facteurs qui conditionnent le comportement humain. En intégrant les 3 piliers du modèle, il est possible d'adapter le plan de Nudge marketing en fonction des différents profils et motivations des collaborateurs :

- en identifiant les **barrières spécifiques** à chaque apprenant ou profil d'apprenant à l'entrée en formation et en facilitant le processus de prise de décision individuelle pour créer un environnement favorable et renforcer la motivation. Ainsi, des messages positifs et engageants, des incitations, la mise en avant des bénéfices individuels et collectifs de la formation, l'implication directe des managers et des rappels réguliers peuvent aider à susciter l'intérêt des salariés et à maintenir leur motivation tout au long du processus de formation ;
- en **simplifiant au maximum les actions** requises pour s'inscrire en formation et le processus de choix de formation pour les salariés. Ainsi, des recommandations personnalisées, des suggestions de formation adaptées aux besoins, peuvent éliminer les obstacles potentiels qui pourraient décourager les salariés à se former ;
- en **choisissant les moments opportuns** où les éléments de Nudge peuvent être les plus efficaces, en utilisant des rappels, des incitations ou des signaux pour encourager les collaborateurs à s'engager dans la formation.

## 2. Passer à l'action

Et concrètement, ça ressemblerait à quoi un plan de Nudge marketing sur une action de formation ? Imaginons une grosse ETI qui s'engage dans une démarche éco-responsable et dont l'un des premiers efforts va porter sur l'utilisation raisonnée du digital. Parmi les actions de sensibilisation envisagées, une action de formation à distance de 6 heures sur le « Numérique responsable ». Quel pourrait-être le plan de Nudge marketing associé au lancement du projet ? On va supposer que l'objectif est clair, le parcours conçu dans les règles de l'art et que la formation ne relève pas d'un quelconque greenwashing mais bien de valeurs portées au plus haut niveau de l'entreprise.

Proposition de plan de Nudge marketing pour inciter les salariés à se former au « Numérique Responsable » et déclencher les inscriptions :

### 1 • Inscription via un choix par défaut :

lors de l'inscription à un événement ou à une autre formation, pré-cochez la case de la formation "Numérique responsable" en indiquant : « S'inscrire automatiquement à la formation "Numérique responsable" pour découvrir comment adopter des pratiques numériques responsables et contribuer à un avenir durable. »

■ Jouez sur le levier « capacité » du modèle de FOGG par une simplification des actions à réaliser

3 • Gamification : intégrez des éléments de jeu dans la formation, tels que des badges ou des récompenses pour la participation active, pour susciter l'engagement des apprenants et les motiver à suivre la formation. Exemple : « Félicitations ! Vous êtes désormais inscrit(e) à la formation « Numérique Responsable », vous obtenez le badge En route vers le changement. Confirmez vos créneaux de classe virtuelle pour obtenir le badge *Pour une plus grande sobriété énergétique, je me forme au Numérique Responsable.*

■ Jouez sur le levier « motivation » et le couple plaisir/déplaisir du modèle de FOGG

2 • Rappels positifs : envoyez des rappels par e-mail, par sms ou via des notifications sur les avantages et les impacts positifs de la formation "Numérique responsable". Mettez en avant les bénéfices environnementaux, la protection des données personnelles et le développement d'une image responsable. Exemple : « Saisissez l'opportunité de devenir un acteur du changement ! Rejoignez la formation "Numérique responsable" et découvrez comment votre éco-responsabilité numérique peut impacter positivement l'environnement et renforcer la protection de vos données personnelles. »

■ Jouez sur le levier « motivation » et le couple appartenance/ostracisme du modèle de FOGG

4 • Normes sociales : mettez en évidence le nombre de personnes qui ont déjà suivi la formation "Numérique responsable" en utilisant des éléments quantitatifs (nombre de certifiés, par exemple) et qualitatifs (témoignages d'apprenants) pour encourager d'autres collaborateurs à s'inscrire à la formation. Exemple, « Rejoignez plus de 500 participants qui ont déjà suivi notre formation "Numérique responsable" et adoptez des pratiques numériques respectueuses de l'environnement et de votre vie privée. »

■ Jouez sur le levier « motivation » et le couple appartenance/ostracisme du modèle de FOGG

**5 • Personnalisation :** adaptez les messages et le contenu de la formation en fonction des intérêts et des préoccupations spécifiques de chaque apprenant afin de créer une expérience d'apprentissage personnalisée. Exemple : « Personnalisez votre expérience de formation ! Choisissez les ressources asynchrones qui correspondent le mieux à vos missions quotidiennes et à vos préoccupations spécifiques en matière de numérique responsable. Notre formation est conçue pour répondre à vos besoins spécifiques. »

■ **Jouez sur le levier « capacité » du modèle de FOGG par un allègement de l'effort intellectuel et une rationalisation de l'investissement temps**

**7 • Incitations :** offrez une invitation à un événement de votre entreprise, organisé autour du thème de la formation pour les 20 premières personnes qui s'inscrivent à la formation "Numérique responsable". Cela peut les inciter à profiter de cette opportunité. Exemple : « Inscrivez-vous sans tarder pour développer votre performance en contribuant à un avenir numérique plus responsable et gagner une invitation à notre soirée spéciale Sobriété Numérique présidée par M. X (nom du sponsor interne). »

■ **Jouez sur le levier « motivation » et le couple appartenance/ostracisme du modèle de FOGG**

**6 • Fréquence des rappels :** envoyez des rappels périodiques pour maintenir l'engagement des apprenants et les encourager à démarrer la formation. Utilisez des messages encourageants pour les motiver à se connecter à leur espace apprenant. Exemple : « Pour démarrer votre parcours vers la responsabilité numérique, cliquez Ici ! Vous avez déjà fait un grand pas en vous inscrivant à notre formation. En complétant l'intégralité des modules de votre parcours vous obtiendrez votre certificat d'éco-responsabilité numérique. »

■ **Misez sur la répétition pour utiliser le levier « motivation » du modèle de FOGG**

**8 • Communication visuelle :** une image vaut mille mots. Utilisez des images, des infographies ou des vidéos impactantes pour illustrer les problématiques environnementales ou les risques liés à un comportement irresponsable en matière digitale. Cette démarche peut aider à sensibiliser visuellement les individus et à susciter leur intérêt pour la formation. Exemple : "Voyez par vous-même : chaque courriel non nécessaire équivaut à une quantité d'émissions de CO2 équivalente à la conduite d'une voiture sur x kilomètres. Inscrivez-vous à la formation « Numérique Responsable » et réduisez votre empreinte carbone."

■ **Jouez sur le levier « motivation » et le couple espoir/peur du modèle de FOGG**

Ces différentes propositions peuvent utiliser plusieurs couples de leviers motivationnels et de capacité. L'objectif est de créer un message convaincant qui suscite l'engagement des individus en mettant en avant les bénéfices, la satisfaction personnelle, l'appartenance à un groupe et la réduction des peurs ou des impacts négatifs liés à un comportement numérique irresponsable et en minimisant l'investissement temps ou l'effort (notamment d'accès à la formation).

**QU'ON SE LE REPETE : SOYEZ CREATIF,  
SKY IS THE LIMIT !**



## 2. Pour résumer

Marketer ses actions de formation est un impératif à l'heure de la sur-sollicitation des collaborateurs, des agendas surchargés et des différents objectifs business de chacun.

Dans ce contexte, le Nudge marketing peut se révéler un atout précieux de par les leviers qu'il mobilise :

■ **Persuasion** : influencer les comportements des salariés sans recourir à des mesures coercitives. Plutôt que de forcer ou d'imposer la formation, le Nudge utilise des suggestions incitatives qui peuvent encourager les salariés à se former.

■ **Création d'un environnement favorable** : intégrer des éléments de Nudge dans le plan marketing de formation peut créer un environnement propice à l'apprentissage. Des messages positifs et engageants, des incitations attrayantes et des rappels réguliers peuvent aider à susciter l'intérêt des salariés et à maintenir leur motivation tout au long du processus de formation.

■ **Facilitation du choix** : le Nudge peut être utilisé pour simplifier le processus de choix de formation pour les salariés. En proposant des recommandations personnalisées, des suggestions de formation adaptées à leurs intérêts et à leurs besoins, le Nudge facilite la prise de décision et élimine les obstacles potentiels qui pourraient décourager les collaborateurs à s'engager dans une action de formation.

■ **Renforcement des bénéfices perçus** : le Nudge peut mettre en avant les avantages et les bénéfices associés à la formation. En utilisant des témoignages, des success stories ou des données convaincantes sur l'impact positif de la formation sur la carrière et le développement professionnel, le Nudge peut renforcer les perceptions positives liées à la formation.

■ **Création d'une culture de formation** : en utilisant le Nudge dans le plan marketing de formation, il est possible de créer une culture de formation au sein de l'entreprise. Les salariés peuvent être invités à partager leurs expériences de formation, à se co-construire les savoirs, savoir-faire et savoir-être et à valoriser l'apprentissage en continu. Le Nudge peut jouer un rôle clé dans la promotion d'une learning culture en renforçant l'idée que la formation est une composante essentielle du développement individuel et de la croissance de l'entreprise.

**QU'ON EN PRENNE CONSCIENCE : SI VOUS NE FAITES RIEN, IL NE SE PASSERA RIEN !**

# LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES PLUS DE 1400 FORMATIONS À DÉCOUVRIR !



## Pourquoi Lefebvre Dalloz Compétences ?



### Complémentarité hard skills et soft skills

Suivez des parcours de formations personnalisés alliant compétences métiers (hard skills) et compétences comportementales (soft skills) aux côtés d'intervenants reconnus.



### Diversité de nos expériences de formation

Formations en inter-entreprises, en intra, sur-mesure, formations d'actualité, parcours, modules e-learning... Construisez les parcours adaptés à vos enjeux ou ceux de votre entreprise !



## Nos univers

DROIT

CHIFFRE

RH &  
QHSE

SOFT  
SKILLS



Retrouvez toute notre offre de  
formations sur notre site unique  
[formation.lefebvre-dalloz.fr](https://formation.lefebvre-dalloz.fr)



Pour plus d'informations, contactez-nous :  
par mail à [src-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:src-formation@lefebvre-dalloz.fr) • par téléphone au 01 83 10 10 10

**Lefebvre Dalloz**  
Compétences.



## Jeanne Guérin et Virginie Jaulin



TIPS n' LEARN

*Après une carrière tout à la fois digitale et internationale, Virginie se lance avec Jeanne GUERIN, dans la plus belle de ses aventures professionnelles, la création de TIPS n' LEARN, agence de Digitale Learning.*

*Elles cumulent à elles deux, 40 ans d'expérience dans le digital (presqu'une vie) et continuent à cultiver et partager leur passion du digital, de la formation et de la communication. Leur spécial "Touch" : le sens du détail. Leur motto : « On fait ce que l'on dit et l'on dit ce que l'on fait ». Le marketing de la formation ? Elles sont tombées dedans quand elles étaient petites !*

# Le marketing de la formation, du nice au must to have !

"Cette formation est peu suivie", "les managers ne l'ont pas relayée", "encore une formation obligatoire !", "Franchement, je ne sais pas pourquoi on m'envoie en formation !"... Ces petites phrases résonnent-elles en vous ? Vous souhaitez les entendre moins souvent ? Pour cela, point de miracle, mais un peu de bon sens, de temps et d'imagination pour que le marketing de l'offre devienne un must to have dans votre organisation. Du quoi au comment en passant par le pourquoi, on vous dit tout... ou presque dans cet article.



## Retour sur la courte histoire\* du marketing de la formation

**Faire connaître, apporter du sens, engager, transformer,** voici des concepts de communicant. Et pourtant, au vu des taux de participation et de complétion, la formation a grand besoin de les faire siens. En effet, le marketing de la formation est depuis 3-4 ans "officiellement" une compétence reconnue dans les services formation, mais est encore en devenir. Avant d'aborder le comment, penchons-nous 2 min sur le quoi et le pourquoi.

**Le marketing de la formation, késako ?** Ce sont l'ensemble des moyens mis en œuvre par une organisation afin de promouvoir son offre

de formation auprès de ses collaborateurs (voire son écosystème). Cela implique de connaître les parties prenantes (cibles, relais, acteurs), comment elle s'articule par rapport à la stratégie de l'organisation (attendus, priorisation, etc.), les opportunités et enfin les freins inhérents à la réalisation et au déploiement de l'offre.

**Mais, au fait, pour quoi le marketing de la formation ?** Élémentaire ! Pour tout ce que nous évoquons plus haut et aussi, ne l'oublions pas, pour développer le rôle stratégique de la formation dans l'entreprise. Rien que cela...

## Cap sur le comment

Nous partageons dans ce qui suit le fruit de notre expérience à travers des dizaines de projets de formation accompagnés de plans de com' en tous genres.

### Edito Serge !



Avant de se lancer dans l'aventure, il faut se préparer. Pour cela, la formalisation de ce que nous appelons une charte éditoriale est un passage obligé pour voyager sereinement. Ce travail de formalisation est un travail collectif qui amène à :

- définir l'identité de votre « marque » (de votre université, de votre service formation, etc.) – votre histoire, vos missions, votre vision, vos valeurs, votre promesse et vos objectifs,
- identifier/connaître les parties prenantes (l'équipe qui va porter le marketing de la formation, les cibles – apprenants, managers, vos relais – sponsor, ambassadeurs, etc.,

- mapper l'existant (les outils que vous utilisez, vos réalisations),
- choisir les KPIs pour piloter (deux ou trois suffisent),
- et, bien sûr, the last but not the least\*, décrire la structure, les spécificités, les atouts et les freins inhérents à votre offre de formation.

Bref, vous faites un peu de marketing stratégique sans en avoir l'air ! Pour animer le collectif, pensez brainstorming pour définir votre marque, questionnaire/sondage pour peaufiner la formalisation des persona des parties prenantes, interviews pour mapper l'existant et nudge pour lever les freins.

**Trucs et Com' :** tout au long de cette phase, communiquez sur ce que vous faites afin de commencer à prendre vos repères, construire votre marque et occuper le terrain.

## Passons au plan de com'

Avec tous ces éléments formalisés et votre marque qui prend forme, vous pouvez maintenant vous lancer dans le design de votre premier plan de com'. Car pour promouvoir votre offre, il faut communiquer, accompagner, etc.

### Phase 1 : chouchoutez vos relais

Sponsor, ambassadeurs, RHs, managers, tous ces relais sont à chouchouter car la mission que vous leur confiez ne va pas de soi. Pour cela, il faut :

- pour certains (RHs, métiers), les impliquer (un kick-off pour leur soumettre le projet et l'ajuster grâce à leurs apports),
- pour d'autres, les informer et les outiller (sponsor, ambassadeurs, managers) afin de leur faciliter la tâche.

**Trucs et kits :** côté managers, fournissez-leur un kit comprenant un modèle de mail à l'attention de leurs équipes, deux ou trois slides pour présenter la formation (à utiliser en réunion) et une infographie illustrant les temps forts de la formation.

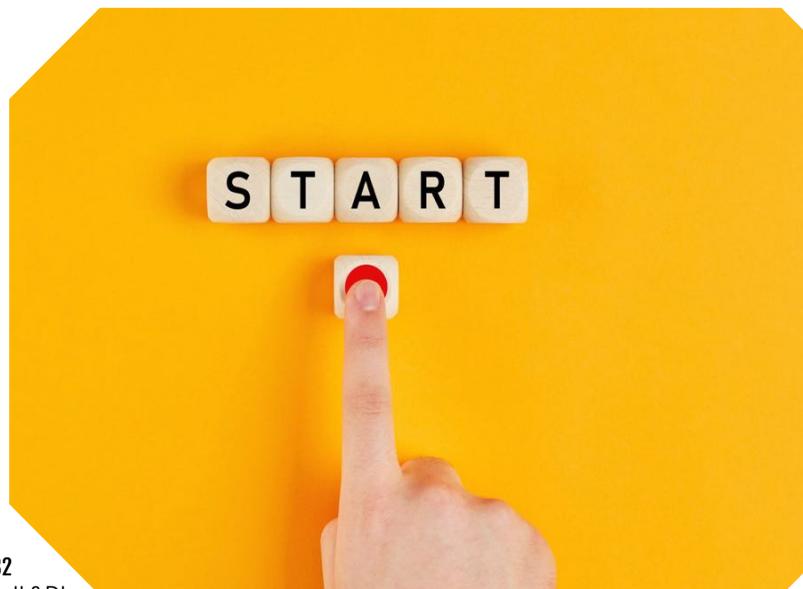
### Phase 2 : communiquez avant l'heure car après...

Le grand jour (du lancement) n'est plus loin. Il est temps que vous fassiez connaître votre formation au plus grand nombre afin de :

- donner du sens (ce qu'apporte la formation),
- présenter (ce qui attend les apprenants),
- surprendre, interpeller, amuser (grâce au ton, à l'identité visuelle et/ou aux canaux/médias choisis).

**Des trucs et des médias :** Pensez à/au(x)... :

- teaser (car tout le monde aime la vidéo),
- podcast (car c'est le média qui monte, qui monte),
- poster car ça occupe le terrain (notamment pour ceux qui n'ont pas accès au digital),
- stickers car c'est attachant, au propre comme au figuré,
- mails et posts car c'est une valeur sûre, etc.



## Phase 3 : au cœur du réacteur (ou pendant la formation)

À ce stade, il vous faut imaginer la com' qui permet de/d' :

- rattraper ceux qui sont passés à travers les mailles du filet,
- relancer ceux qui se font prier,
- accompagner les apprenants dans leur apprentissage,
- faciliter (toujours et encore) la mission de vos relais.

**Trucs et petit guide :** pour accompagner dans le « apprendre à apprendre », pensez à concevoir un petit guide simple, pratique et amusant.

## Phase 4 : l'après formation ou quand tout commence

Les relais ont relayé, les apprenants ont appris mais votre mission n'est néanmoins pas finie. Car promouvoir votre offre de formation, c'est vous assurer que l'essai est transformé et que les apprenants ont pu passer du savoir aux compétences. Dans cette phase, votre allié naturel est le manager. Aussi, encore une fois, outillez-le avec un kit.

**Trucs et kit :** un jeu/un quiz à faire avec les apprenants (ancrer, rappeler), des mini-missions à leur confier (ou à faire avec eux), deux-trois diapositives pour animer un REX, etc.

**Envie d'en savoir plus ou de vous lancer :** [www.tipsnlearn.fr](http://www.tipsnlearn.fr)



\* Le dernier mais pas des moindres

\*\*histoire du marketing de la formation : <https://www.focusrh.com/tribunes/histoire-du-marketing-de-la-formation-par-stephane-diebold-34857.html>



Auteur : **Julien Dumoulin**



*Bio : Responsable Marketing - Knowmore  
Serial Entrepreneur - diplômé en marketing stratégique et international -  
Titulaire d'un MBA - 7 ans d'expériences de vie en Chine*

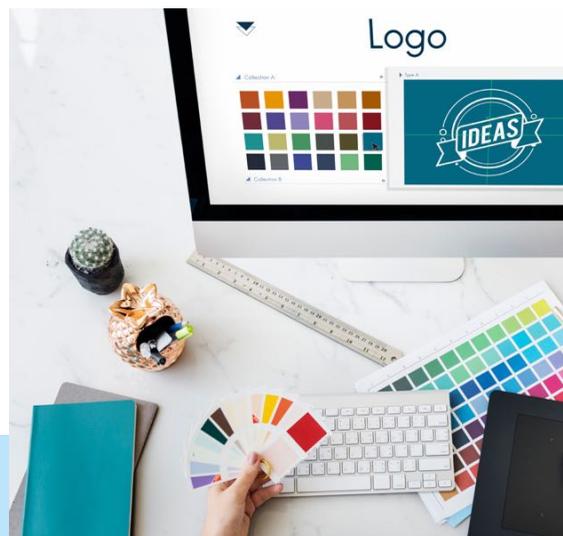
## Marketing de la formation : Les 4 facteurs à prendre en compte pour renforcer l'engagement des apprenants

Le marketing de la formation est un élément clé pour maximiser l'engagement des apprenants et assurer le succès de la formation professionnelle au sein des grandes entreprises. En effet, la formation professionnelle est essentielle pour maintenir un personnel compétent, bien formé, capable de s'adapter aux évolutions du marché et de contribuer au succès de l'entreprise. Cela permet aux organisations d'améliorer la rétention des employés et améliorer leur employabilité dans le temps. Nous allons voir ensemble les 4 facteurs à prendre en compte pour renforcer l'engagement des apprenants.

### Le « branding » comme socle d'appartenance

Le marketing de la formation vise à promouvoir les opportunités de formation auprès des employés et à leur donner envie de participer à ces formations. Pour cela, il est important de communiquer de manière efficace et stratégique les avantages de la formation professionnelle. La **communication doit être claire et concise**, et doit se faire à travers **différents canaux** pour toucher l'ensemble des employés. Il est également important de créer une **marque de formation**, avec un logo, un slogan et une **identité visuelle** distinctifs. Cela permet de renforcer l'appétence des employés à se former et de créer un sentiment d'appartenance. Enfin, une bonne chose est d'essayer d'établir des partenariats avec des **"influenceurs métier"** internes à l'entreprise qui vont venir appuyer le discours de sensibilisation auprès des apprenants.

Par ailleurs, au travers des **plateformes d'adoption digitale (DAP)**, les responsables des Ressources Humaines peuvent "pousser", au quotidien, des messages ciblés à leurs collaborateurs directement sur leurs applications métier pour les inviter et les inciter à consulter des contenus de formation spécifiques.

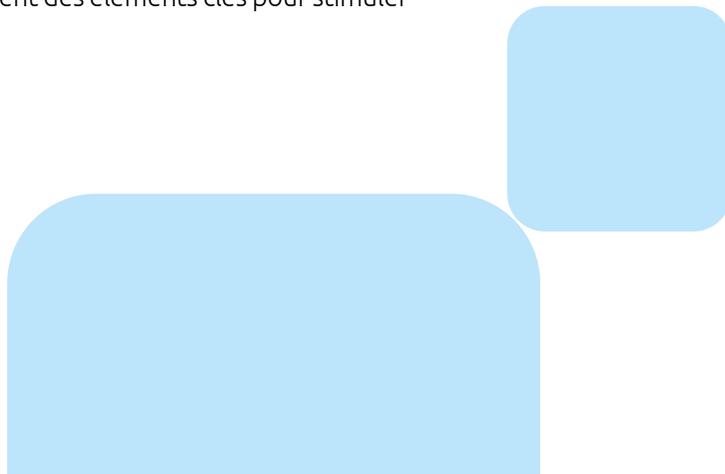


## Interagir et gratifier pour maximiser l'engagement des apprenants.



En plus de promouvoir les opportunités de formation, il est essentiel d'augmenter l'engagement des apprenants pour maximiser les bénéfices de la formation. Pour cela, il est important d'offrir des opportunités d'apprentissage variées, qui répondent aux différents styles d'apprentissage des employés. Il est également crucial d'encourager l'interaction entre les apprenants, que ce soit à travers des activités en groupe, des discussions en ligne, ou des sessions de coaching. Les feedbacks et les récompenses sont également des éléments clés pour stimuler

l'engagement des apprenants. Les feedbacks permettent, à la fois d'amener de la proximité avec les apprenants et de les guider de manière plus spécifique dans leur processus d'apprentissage, tandis que les récompenses renforcent leur motivation et leur engagement. Les messageries instantanées et les chatbots, bien utilisés, sont également des outils qui facilitent l'échange et maximise les flux d'informations au sein des organisations.



## **Mettre en places des indicateurs de performance ciblés**

Il est également important de mesurer l'impact de la formation professionnelle sur les collaborateurs et sur l'entreprise. Les résultats peuvent être évalués à travers des indicateurs tels que la satisfaction des apprenants, l'augmentation des compétences, l'efficacité opérationnelle, et la rétention des employés (maîtrise du turnover). Cette évaluation permet d'ajuster les pro-

grammes de formation en fonction des besoins et des objectifs de l'entreprise. Pour se faire, vous pouvez utiliser des quiz, des évaluations en ligne, des feedbacks et d'autres indicateurs de performance pour évaluer les compétences acquises et ajuster les parcours de formation en conséquence.

## **Innover pour mieux s'adapter aux enjeux de formation actuels et à venir**

Enfin, l'innovation est un élément clé pour assurer une adéquation entre l'approche pédagogique des formateurs et les évolutions technologiques qui génèrent des bouleversements dans l'approche managériale. Une bonne appréhension technologique permet de maintenir dans le temps l'engagement des apprenants et améliorer les résultats de la formation professionnelle. Aujourd'hui, Les technologies de l'apprentissage en ligne, telles que les vidéos interactives, les simulations, et les jeux éducatifs (gamification), le "learning by doing" (DAP) sont des moyens innovants pour rendre l'apprentissage plus engageant et plus efficace. Les formations mobiles sont également une option populaire pour les employés qui souhaitent apprendre à distance. On voit par exemple à quel point le "Digital Learning", et en particulier le "Blended Learning", incite les apprenants à être bien plus actifs dans leur apprentissage avec une grande part d'auto-formation. Cela a amené les auteurs de contenus pédagogiques à placer l'apprenant au centre de la formation et donc à "individualiser" l'approche didactique. Il s'agit là d'un véritable bouleversement dans la construction des formations qui jusque-là étaient, à contrario, très standardisées.

En conclusion, le marketing de la formation permet de renforcer l'engagement des apprenants et donc de maximiser les bénéfices de la formation professionnelle au sein des entreprises. En utilisant des stratégies de communication efficaces, en offrant des opportunités d'apprentissage variées, en encourageant l'interaction et en mesurant les résultats, les entreprises peuvent assurer la réussite de leurs programmes de formation. L'innovation continue est également essentielle pour maintenir l'engagement des apprenants et améliorer l'efficacité de la formation professionnelle.



# Partie 3

## Créer et produire du contenu sur-mesure



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

## QUI DÉTIENT LES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE DANS VOTRE ENTREPRISE ?



La question est loin d'être triviale. La réponse constitue une brique fondamentale de la survie de l'entreprise et de son développement. On ne cesse de le répéter et tout le monde semble désormais en convenir, **la compétence est à la fois le premier asset d'une entreprise et son principal outil de production**. Parallèlement, les parcours professionnels ne sont plus linéaires et le temps de l'employeur chez lequel on faisait carrière est révolu : selon Pôle Emploi « les jeunes actifs d'aujourd'hui changeront en moyenne 13 à 15 fois d'emploi au cours de leur vie ».

Si sauvegarder les savoirs et savoir-faire n'est plus une question, ça demeure un sujet. Sujet que nous proposons d'aborder, au travers du : Qui ? et du Comment ?

- **Qui** détient le savoir et est capable de le transmettre dans l'entreprise pour éviter une déperdition de la compétence et favoriser la montée en compétence des collaborateurs moins expérimentés ou nourrir les réflexions et l'innovation de tous ?
- **Comment** outiller les détenteurs du savoir et du savoir-faire pour leur faciliter la tâche et valoriser leur démarche de transmission ?

Faire de ses experts métiers des relais de compétences dans l'entreprise est un levier de sécurisation du capital connaissances et compétences de l'entreprise. L'expert devenu formateur de ses pairs doit bénéficier d'outils simples et ergonomiques et si possible qu'il utilise déjà au quotidien.

# 1. La compétence de vos collaborateurs est un asset

Learning culture, entreprise apprenante... Relier valorisation des compétences, capitalisation sur l'intelligence collective et savoir-faire des collaborateurs avec des concepts plus « quanti » de compétitivité et de rentabilité n'est plus une vision utopique de quelques rêveurs de l'Apprendre tout au long de la vie.

Les savoirs et savoir-faire détenus par les collaborateurs constituent une richesse. La gestion de cette richesse est un levier stratégique de développement de l'organisation. Construire une véritable mémoire vive dans l'entreprise qui, si l'on se base sur la définition de la mémoire organisationnelle, se matérialise par la **formalisation des connaissances et des informations détenues par chacun afin d'en faciliter l'accès, le partage et l'utilisation par tous les collaborateurs au moment où ils en ont besoin.**

La mémoire de l'entreprise est stockée dans les cerveaux de ses collaborateurs mais également dans les ressources de tous ordres qu'ils produisent à l'occasion de leur mission et même dans les machines et outils utilisés par l'entreprise dans le cadre de son activité. Cette mémoire est également constituée des liens entre ses différents lieux de stockage des savoirs et savoir-faire.

Cette mémoire n'a de valeur que si elle est mobilisable par tous au bon moment et favorise la conversion de tous les savoirs et savoir-faire accumulés en compétences individuelles et collectives.

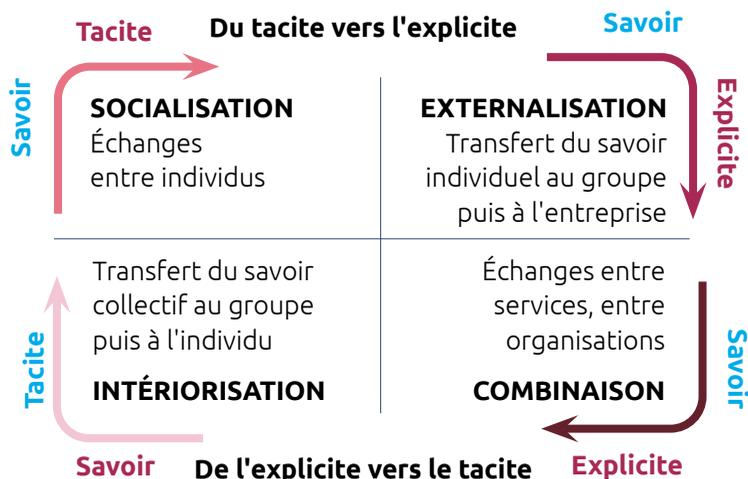
En 1995, [Nonaka et Takeuchi](#) définissent quatre modes de conversion de la connaissance au sein d'une organisation sous la forme d'une spirale de la connaissance :

**1. Du tacite au tacite :** les connaissances tacites des uns sont transmises directement aux autres par l'observation, l'imitation et la pratique. On parle de socialisation.

**2. Du tacite à l'explicite :** l'individu essaie d'expliquer son savoir-faire et de convertir son expérience en connaissances explicites. On parle d'externalisation.

**3. De l'explicite à l'explicite :** l'individu articule divers éléments de connaissances explicites pour acquérir de nouvelles connaissances, explicites elle aussi. On parle de combinaison.

**4. De l'explicite au tacite :** peu à peu, les connaissances explicites diffusées dans l'organisation sont assimilées par le personnel. On parle d'intériorisation.



*D'après la spirale de la connaissance de Nonaka et Takeuchi*

Tel est bien l'enjeu de capitaliser sur les savoirs et savoir-faire individuels des collaborateurs : développer les compétences de l'ensemble des collaborateurs.

Cette ambition, si elle est, au premier chef, portée par le service RH et les actions de formations formelles définies chaque année, est renforcée par la participation active de certains collaborateurs sélectionnés pour leurs compétences avancées ou spécifiques. Par la formalisation et le partage de leurs connaissances, ces collaborateurs experts peuvent venir enrichir les actions de formations par des ressources pédagogiques complémentaires (tutos, témoignages, fiches outils et formalisation de process...) qu'ils auront produites.

## 2. De l'expert à l'UGC

**UGC pour User Generated Content**, ou lorsque le collaborateur/apprenant devient l'expert/formateur. De ce point de vue, tout apprenant peut, grâce à son smartphone, enregistrer une courte séquence vidéo ou audio sur un thème, un savoir ou un savoir-faire identifié comme un besoin de formation de ses pairs ou d'autres collaborateurs de l'entreprise. Il peut également devenir curateur de contenus pour la communauté.



## L'UGC PAR L'EXEMPLE

Concrètement, à quoi peuvent ressembler les ressources pédagogiques créées par l'UGC ?



### CAS n°1

**Anne est sales manager.** Elle réalise régulièrement des écoutes d'appels clients réalisés par son équipe. Le dernier appel de prospection qu'elle a entendu, réalisé par Marc, était particulièrement pertinent et le pitch engageant. D'ailleurs le contact a donné lieu à un rendez-vous de présentation. Pour partager avec toute l'équipe les bonnes pratiques mises en œuvre par Marc, Anne réalise une capsule vidéo de 2 minutes avec [Loom](#) (solution d'enregistrement de courtes vidéos). Dans sa vidéo, Anne :

- alterne ses commentaires et des extraits audio de l'appel,
- met en avant les mots clés qui ont su engager le prospect, en affichant, après chaque extrait audio, le mot ou la phrase impactante sur une slide et en commentant l'intérêt de ces types d'arguments ou d'approches.

## 3 cas d'usage pour s'inspirer :



### CAS n°2

**Eric est électricien** dans une entreprise de travaux publics depuis 15 ans. Depuis un an, il réalise régulièrement, avec son smartphone, des vidéos courtes dans lesquelles il filme ses gestes et ses actions lors de chaque étape de sécurisation du chantier électrique sur lequel il intervient et les points de contrôle qu'il réalise systématiquement. Ces vidéos sont diffusées en interne notamment auprès des alternants et des nouveaux électriciens pour éviter les accidents les plus fréquents sur les chantiers. Et pour une utilisation sur le chantier en juste à temps, il rédige, pour chaque situation qu'il filme, une check list avec les étapes clés et les gestes de sécurité indispensables. Le service formation se charge de la mise en forme et du design de la check list pour plus de lisibilité et une parfaite adaptation au format smartphone.



### CAS n°3

**Camille est comptable depuis 10 ans.** Son entreprise a décidé de migrer de la suite Office vers la suite Google. Après avoir beaucoup rechigné à abandonner Excel pour Google Sheet, elle a dû se former puis se lancer. Perte de repères, appropriation de nouveaux automatismes, elle commence à maîtriser ! Il n'en va pas forcément de même pour tous ses collègues (du service comptabilité, comme des autres services). Elle vient de trouver un raccourci intéressant dans Google sheets. Habitée à accompagner ses nouveaux collègues du service comptabilité sur leur prise de poste, elle réalise un screencast avec [CamStudio](#) (outil gratuit de screencast) montrant l'enchaînement des opérations avant l'utilisation du raccourci qu'elle vient de découvrir puis ce même enchaînement avec l'utilisation du raccourci. Comme elle se sent peu à l'aise pour commenter toutes ses manipulations en même temps qu'elle les réalise, elle explique ce qu'elle va réaliser et l'objectif poursuivi avant d'entamer sa navigation dans les fonctionnalités puis elle synthétise ses actions après chaque enregistrement pour expliquer, dans la séquence "Avant" (sans le raccourci) les lourdeurs et la perte de temps auxquels elle faisait face et dans la séquence "Après" (avec utilisation du raccourci) le gain de temps et la fluidité retirés.

1 Il existe de très nombreux outils de Screencast : des outils gratuits comme Camstudio ou Quicktime (pour Mac) et des outils payants pour un rendu très professionnel comme Camtasia ou Movavi.

## SÉLECTION DE L'UGC ET VALIDATION DES RESSOURCES PRODUITES

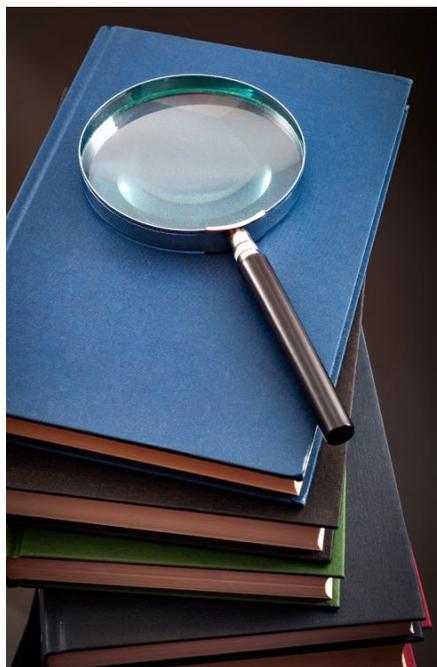
A ce titre, l'UGC peut être sélectionné sur critères d'années d'expérience, de fréquence de prise de parole en public, de nombre de missions en gestion de projet ou en animation de groupe, pour limiter le risque de contenus de moindre qualité. La sélection peut aussi prendre la forme d'un challenge entre experts métier pour réaliser, en une journée, des capsules de contenu pédagogique qui trouveront leur place dans les parcours métiers. Dans tous les cas, les premières productions devront être accompagnées, à la fois pour garantir le niveau de qualité et la bonne compréhension des process, des attendus et des besoins par l'UGC mais également pour le rassurer, lui donner confiance et l'engager dans la durée.

Les plateformes collaboratives permettent aujourd'hui d'agréger du contenu de source externe et notamment du contenu créé par l'apprenant lui-même pour nourrir la connaissance ou la réflexion de ses pairs. La validation du contenu est réalisée :

- soit directement par la communauté apprenante sur une plateforme collaborative par le biais de vote, de discussions autour du contenu mis à disposition par les collaborateurs ;

- soit par les formateurs, concepteurs ou ingénieurs pédagogiques du service formation.

Au-delà des règles de bonnes pratiques, un workflow précis



et formalisé de création, un circuit de validation et la définition de la chaîne de responsabilité sont incontournables pour garantir une bonne qualité des contenus produits.

En 2007, dans leur ouvrage «Wikinomics. Comment l'intelligence collaborative bouleverse l'économie», Tapscott et Williams expliquent que « toutes les communautés du libre possèdent des processus hautement structurés et hiérarchiquement dirigés pour gérer l'assemblage fastidieux

*d'une infinité de contributions fragmentaires. C'est l'équilibre entre auto-organisation et direction hiérarchique qui permet de tirer parti d'un réservoir de talents extraordinairement diversifiés tout en réussissant l'intégration rigoureuse qu'exige quelque chose d'aussi complexe qu'un système d'exploitation. »*

En outre, pour rassurer les experts métiers et les apprenants invités à produire du contenu, l'entreprise tout entière, au travers des valeurs qu'elle véhicule, se doit d'instaurer un climat de confiance et de bienveillance.

Les experts choisis devront être capables d'analyser leur pratique, d'en maîtriser les étapes clés pour les présenter de façon claire et intelligible sans craindre le jugement des équipes formations. La confiance de l'UGC peut également être renforcée au travers de l'outil auteur. Il peut, grâce à des templates et à un formalisme précis explicité en amont, guider les experts métiers et les équipes opérationnelles dans la création ou la curation de contenu et alléger le travail complémentaire de remise aux normes par l'équipe pédagogique.

## DE L'ART DU FEEDBACK

La pédagogie vis-à-vis de l'UGC n'est pas moins importante que celle destinée aux apprenants. **Prenez le temps d'un feedback** sur chacune des productions en montrant les écarts entre le livrable et les attendus pédagogiques. N'oubliez pas de remercier le contributeur de ses efforts après chaque livraison importante. **Valoriser l'UGC** est un gage d'engagement dans la durée.



## ET SI L'ON PARLE DURÉE, PARLONS TEMPS

Enfin **la question du temps que l'UGC** va consacrer à cette mission est à aborder non seulement avec l'UGC lui-même mais également avec son manager. Structurez l'activité d'UGC de vos experts en mettant en place, par exemple, un comité d'experts chargé de transmettre leurs savoirs et savoir-faire avec un véritable process de création mais surtout une plage de temps de travail réservée à cet effet en impliquant les managers de vos experts.

L'UGC doit avoir conscience du temps à consacrer à cette mission. A défaut, il regardera son intervention comme une tâche à accomplir à ses heures perdues entre deux réunions. Cet état d'esprit constitue un frein majeur à sa motivation et un risque d'aboutir à une production de mauvaise qualité. Le risque d'erreurs, d'omissions ou d'imprécisions est en outre important dans cette configuration. Associer un expert à la création de contenus de formation oblige à **lui dégager le temps nécessaire** pour remplir sa mission.

### 3. L'UGC : pourquoi vous ne pourrez plus vous en passer ?

Le User Generated Content ou devrait-on ici parler de Expert Generated Content, améliore l'engagement en formation puisqu'il devient l'expert et donc co-constructeur de son savoir et de celui de la communauté apprenante. C'est aussi une façon de bénéficier d'un apprentissage plus informel, celui de l'expérience vécue par l'un de ses pairs et racontée par lui, avec son ressenti, ses émotions... Et l'expérience montre que l'apprentissage informel se révèle plus riche et se retient plus facilement qu'un apprentissage très formel et très formaté.

Le User Generated Content est enfin un vecteur de développement de l'organisation apprenante qui favorise l'acquisition de connaissance en continu par le biais d'échange ou de curation de contenus par les collaborateurs pour les collaborateurs.

Que le formateur se rassure, loin d'une concurrence déloyale, son intervention dans la production des ressources pédagogiques procède d'une complémentarité bienvenue, à condition d'être guidée et de disposer des outils adaptés pour délivrer son message. On l'appelle l'UGC pour User Generated Content (contenu généré par l'utilisateur) et même EGC pour Expert Generated content.

L'approche top-down qui caractérise la transmission d'un savoir descendant a vécu. Plus en ligne avec nos pratiques d'Internautes et de e-consommateur, l'approche bottom up

(approche ascendante) enrichit la formation d'une dimension opérationnelle et terrain apportée par les experts et apprenants. Cette démarche facilite la transposition des savoirs, savoir-faire et savoir-être en situation de travail.

La communauté apprenante a tout à gagner de cette production de contenus réalisés par des pairs qui rencontrent les mêmes interrogations, les mêmes difficultés, imaginent des solutions et, avant tout, parlent le même langage et sont capables de faire passer leurs émotions et leur ressenti face à une problématique. L'UGC permet d'offrir des ressources plus informelles et donc plus engageantes.

C'est aussi une façon plus rapide de construire une véritable bibliothèque de ressources utilisables :

- par les apprenants en situation de travail qui accèdent ainsi en just in time une réponse rapide à un problème immédiat ;
- par le service formation pour enrichir les parcours de cas pratiques, de témoignages, de gestes et postures métiers, des cas d'usage fréquemment rencontrés...

C'est enfin un moyen d'éviter de perdre le savoir et savoir-faire de collaborateurs expérimentés qui quittent l'entreprise.



## C'EST VOUS QUI LE DITES...

Nous vous avons interrogé à l'occasion des Grands débats du digital learning du printemps 2022 au sujet de l'UGC. Voici vos réponses :

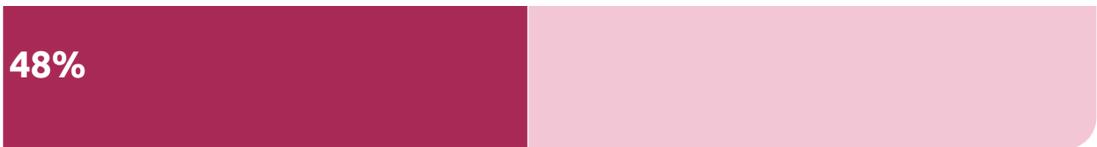
### QUELLES SONT LES PRATIQUES DANS VOS ORGANISATIONS ?

#### Pas question de laisser les experts ou les apprenants concevoir des formations



43%

#### Premières expérimentations d'UGC en cours avec des experts sélectionnés



48%

#### Premières expérimentations d'UGC en cours avec des experts et des "apprenants" sélectionnés



4%

#### L'UGC est désormais déployée et ouverte à tous



4%

Au terme de vos réponses, on le constate, l'UGC n'est pas encore un réflexe dans toutes les entreprises. Toutefois, une majorité de répondants a fait le choix de tester la formule. Soyez convaincu(e)s que, à condition de bien choisir vos experts et/ou apprenants et de mettre en place un accompagnement et un circuit de validation appropriés, l'essayer c'est l'adopter. Le gain en termes de crédibilité du message et d'opérationnalité des ressources est important.

Retrouvez ce sondage et toute la richesse des échanges entre nos invités sur la conception, la production et le sourcing de contenus digitaux dans l'épisode des Grands débats du digital learning 2022 dédié au sujet.

## 4. Quels outils pour l'UGC ?

Vous avez décidé de miser sur l'UGC ? Bravo !

L'UGC n'est pas un pédagogue, il n'est ni concepteur ni ingénieur pédagogique. Il n'a d'ailleurs aucune vocation à le devenir. Vous avez donc tout intérêt si vous voulez soutenir son action et son engagement dans le temps à lui faciliter la tâche. Pour ce faire : offrez-lui des templates (gabarits de documents, de tableaux, scripts de podcast..) et des exemples de réalisations concluantes de ses pairs.

Ouvrir la production de contenus de formation à des profils non pédagogiques suppose également de privilégier des outils simples et ergonomiques qui ne nécessitent pas de formation spécifique et ne sont pas chronophages. N'oubliez pas que l'UGC n'est pas un collaborateur du service formation. Il a d'autres missions et des objectifs qui ne sont pas les vôtres.

Challengez les éditeurs des différentes solutions qui vous ont semblé adaptées : **quel support utilisateur offre-t-il ? La formation à la prise en main de l'outil est-elle gratuite ? Existe-t-il une hotline à disposition des utilisateurs ?**

Nombre d'outils auteurs et de plateformes collaboratives intègrent nativement des fonctionnalités de création et d'agrégation de contenus et des templates déjà créés. N'hésitez pas à personnaliser ces templates pour faciliter les contributions de l'UGC.

De même, nombre d'applis de réalisation et de montage de vidéos ou de réalisation de podcasts ne nécessitent aucune connaissance technique particulière. Les acteurs présents sur ce créneau ont bien compris l'intérêt, pour les organisations, de libérer la production de contenus de formation.

### SI NOUS REPARLIONS DU TEMPS...



Ne négligez pas les délais de prise en main des outils : la simplicité, on y revient ! Là encore un support aux équipes assuré par l'éditeur n'est pas un « plus », c'est un incontournable ! C'est d'autant plus vrai si vous souhaitez généraliser le recours à l'UGC. Entre une palette étendue de fonctionnalités ou de formats et la simplicité, faites votre choix en pensant à l'utilisateur de l'outil, à son niveau en matière de conception digitale, à son expérience... Bref, choisissez la simplicité.

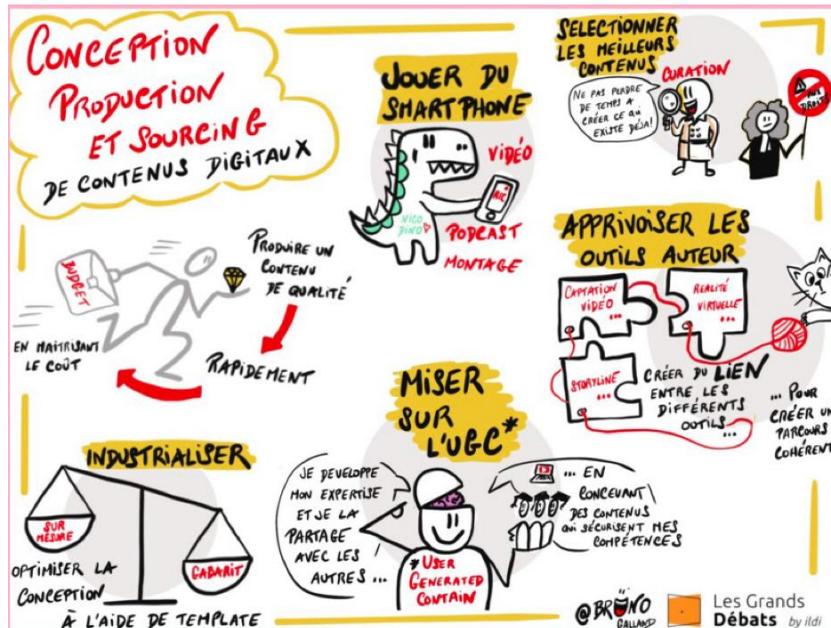
### ...AVANT DE PARLER BUDGET



Vous trouverez tous les prix, même du gratuit. Mais ne vous arrêtez pas au seul coût des licences. Considérez l'économie de temps, la facilité d'utilisation pour les équipes (même si le coût interne est souvent plus difficile à opposer à l'investissement) et l'absence de dépenses à venir en outils complémentaires pour compenser l'absence de certaines fonctionnalités ou de certains formats sur les solutions gratuites ou peu onéreuses.

Dans tous les cas, la plupart des solutions du marché peuvent être testées gratuitement. Ne faites pas l'économie du benchmark et du test.

## 5. Pour conclure en image



### Pour conclure :

Avant de vous lancer, rappelez-vous que nous sommes désormais tour à tour, sachant, expert, formateur et apprenant. Choisir les bons outils, c'est en définir le bon usage et le profil d'utilisateur. L'UGC est une richesse sur laquelle capitaliser pour anticiper les challenges auxquels nous sommes tous confrontés dans une économie en mutation permanente.



de **Delphine Morisset**, *Product Marketing Manager chez Beedeez*



beedeez

*Copywriteuse et experte des dernières pédagogies en matière d'apprentissage, elle est passionnée par le domaine de l'éducation et l'edtech.*

## UGC et outil auteur : le combo parfait pour une formation engageante

Une formation sans contenu, c'est un peu comme une raclette sans fromage. Ça n'a pas d'intérêt.

Pour qu'une formation soit réussie, elle a besoin de proposer du contenu. Et pas n'importe lequel. Pour rester sur la métaphore de la raclette (puisque c'est la saison), il ne suffit pas de faire fondre n'importe quel fromage pour faire une bonne raclette, il faut le bon fromage.

La question se pose alors : comment créer de bons contenus ? Comment créer des contenus engageants ? Comment créer des contenus qui vont être suivis par les apprenants ? En bref, comment créer le fromage à raclette des contenus ?

### 1. Un outil adapté et personnalisé : l'indispensable d'un bon contenu de formation

Première étape, l'outil. Ça ne vous viendrait pas à l'esprit de faire une raclette avec des bougies ? Ici c'est pareil. Pour créer de bons contenus de formation, il faut un bon outil. C'est -à -dire un outil auteur.

En effet, pour avoir des conte-

nus vraiment adaptés et personnalisés aux collaborateurs et à l'entreprise, la meilleure solution est bien souvent l'outil auteur. Vous pouvez écrire le contenu de votre choix, choisir les visuels qui vous correspondent et les formats qui vous conviennent.

En bref, vous êtes complètement libre et vous pouvez créer votre formation de A à Z pour qu'elle corresponde parfaitement aux besoins de formation de vos collaborateurs et ainsi assurer un suivi et un taux de complétion élevé.

### 2. Toujours plus vite

En revanche, cela peut prendre du temps, beaucoup de temps.

Eh oui, créer de bons contenus de formation avec un outil auteur peut être relativement chronophage. Il faut donc faire en sorte de rendre cette création de contenu ultra facile, accessible et rapide.

Ainsi, pour être efficace, l'outil auteur doit pouvoir répondre aux habitudes de création des créateurs de contenus : ils doivent pouvoir ajouter et créer des modules mais aussi, les supprimer, les changer

de place ou les dupliquer en quelques clics ! L'outil auteur doit être l'outil auquel on pense directement quand on veut créer une formation.

Il doit à la fois permettre de poser et de visualiser la trame de la formation, de la réorganiser mais aussi de rentrer facilement les détails de chaque module et de créer les visuels associés.



### 3. Démocratiser la création de contenus grâce à L'UGC !

Un outil auteur qui répond vraiment à nos habitudes, voilà une bonne façon de faciliter la création de contenu. Mais ce n'est pas la seule.

Un des principaux problèmes dans la création de contenu, au-delà de l'outil utilisé, c'est le modèle Top Down. Ce sont souvent les mêmes personnes qui s'occupent de former tout un groupe. Pourtant, une ou deux personnes ne peuvent pas former tous les collaborateurs d'une entreprise sur des sujets précis.

Il faut donc pouvoir décentraliser le savoir. Pour cela, l'UGC, ou User Generated content, est la meilleure des solutions. En intégrant un outil d'UGC dans votre plateforme, vous allez permettre à vos apprenants de créer du contenu pour leurs pairs. Après tout, qui de mieux que Hugo, qui travaille en tant que commercial depuis 5 ans dans une entreprise pour former le dernier arrivé et lui partager ses bonnes pratiques ?

### 4. Engagez et valorisez vos collaborateurs

Grâce à l'UGC, votre base de connaissance va nécessairement augmenter (miam, encore plus de fromage à raclette) et vos collaborateurs vont se sentir valorisés, mais ce n'est pas tout. Vos apprenants seront d'autant plus engagés dû au fait que les contenus sont créés par des pairs qui sont reconnus pour leur expertise.

Alliez à cela une plateforme de Social Learning avec des communautés d'apprentissage définies et vos collaborateurs vont échanger entre eux, se former, se développer et naturellement monter en compétences.

Vous aurez ainsi plus de contenu de formation, plus de précisions et moins de temps dépensé par vos équipes de formations !

En combinant ainsi un outil auteur facile et rapide d'utilisation à une solution d'User Generated Content, vous allez pouvoir assurer une création de contenu continue et engager vos collaborateurs dans la durée. En leur distribuant des contenus de qualité, spécifiques ainsi que les bonnes pratiques de leur pairs ils pourront vraiment se développer et monter en compétences au sein même de leur entreprise !



Pour aller plus loin : <https://www.beedeez.com/>



de Yann Lescurat, dirigeant et cofondateur de Solunea.

**Solunea** ✦

*Convaincu que la digitalisation n'est pas une formalité mais une nécessité pour permettre à tout un chacun d'être maître de son évolution et de sa montée en compétence, Yann et ses équipes développent depuis 15 ans des solutions pour répondre au défi du siècle : l'obsolescence à vitesse grand V des connaissances.*

## L'auteur, ce n'est pas l'outil, c'est vous !

Dans notre civilisation du contenu, nombreuses sont les solutions digitales développées qui promettent d'assurer la mission suivante : **maintenir et améliorer les compétences, et offrir un environnement d'apprentissage épanouissant pour valoriser les talents.**

L'adage « on n'est jamais mieux servi que par soi-même » prend tout son sens dans le cas des outils auteurs. Promesse **d'autonomie** et **d'efficacité** dans la **production des contenus de formation** sont au menu. Son choix doit être le fruit d'une **réflexion stratégique pour votre département formation**, et d'un état des lieux précis.

**Voici 5 questions pour éclairer et vous lancer** dans la quête de votre compagnon de créations !

### 1. Un outil auteur oui, mais pour quelle modalité pédagogique ?

Lorsque l'on parle de formation digitale, **les modalités que cela désigne sont en fait multiples** : elearning classique, questionnaire d'entraînement en ligne, simulation, appli d'entraînement, jeu collaboratif, environnement immersif, tutoriel, ... comme souvent, chaque modalité a ses champions et chaque outil ses avantages les concernant.

**Notre conseil** 💡 Définissez bien vos objectifs et vos besoins avant de vous lancer dans la sélection. Cela permet d'emblée de limiter les choix possibles et de **se concentrer sur ce qui apportera le plus de valeur à vos projets.**

### 2. Est-ce que l'outil auteur propose un export standard des réalisations ?

Le contenu pédagogique est ce qui porte le plus votre valeur, et sa création va vous demander d'investir un temps non négligeable. Assurez-vous donc de la **pérennité de cet investissement** et demandez-vous si vous aurez **un accès "à vie" à vos contenus**, si un export SCORM ou xAPI / cmi5 est disponible, ou encore si une **traçabilité des différentes versions de vos contenus** est possible.



Interrogez-vous sur ce qui se passera à la fin de votre abonnement dès le début de votre réflexion !

### 3. Est-ce que l'outil auteur vous permet de personnaliser vos contenus ?

**Penser utilisateur, c'est bien, penser utilisateur et concepteur c'est mieux.** Quoi de plus motivant que d'offrir à ses concepteurs la possibilité d'utiliser un outil qui permettra d'appliquer une nouvelle **personnalisation graphique en quelques clics**, en fonction de la charte, du thème traité ou de la cible.



A partir du moment où vous comptez produire quelques dizaines de modules, **la capacité de séparer le contenu pédagogique et la mise en forme** (logo, couleurs...) va vous permettre une **industrialisation** immédiate et dans la durée, et de **mettre à jour** vos contenus sereinement.



### 4. Est-ce que l'outil auteur est inclusif (accessibilité apprenant) ?

La réussite de votre formation passe intrinsèquement par l'atteinte de **l'ensemble de votre public**. Pour assurer une **expérience d'apprentissage optimale** aux personnes en situation de handicap, optez pour une solution auteur qui prend nativement **en compte les spécificités techniques** que cela implique et qui se charge de **les appliquer pour vous**, sans vous transformer en expert de l'accessibilité.



Prenez en compte l'accessibilité pour ne pas courir le risque de vous couper d'une partie de votre auditoire et de générer des inégalités.



### 5. Qu'est-ce qui est prévu pour la gestion des langues et les réalisations multilingues ?

**La création de contenus en plusieurs langues** soulève différents points d'attention. **Des points techniques** (support des langues-cibles, sens de lecture, caractères non latins...) mais aussi des **points organisationnels** (quels process pour traduire un module en une autre langue, comment se font les mises à jour...).



Vous n'êtes peut-être pas actuellement concernés par les traductions, mais vous pourriez un jour devoir vous y confronter - c'est tout le mal que l'on vous souhaite... mieux vaut s'y préparer !

---

Se poser ces 5 questions est déjà une base solide pour orienter vos choix. Bien entendu, elles pourront être complétées par d'autres réflexions : la facilité de prise en main de l'outil, la qualité de l'expérience utilisateur produite, le côté « green IT », la qualité et la réactivité de l'assistance utilisateur..., qui façonneront à elles seules **votre propre expérience de créateur de contenus**.



de **Nicolas Bourgerie**, CEO et fondateur de Teach Up



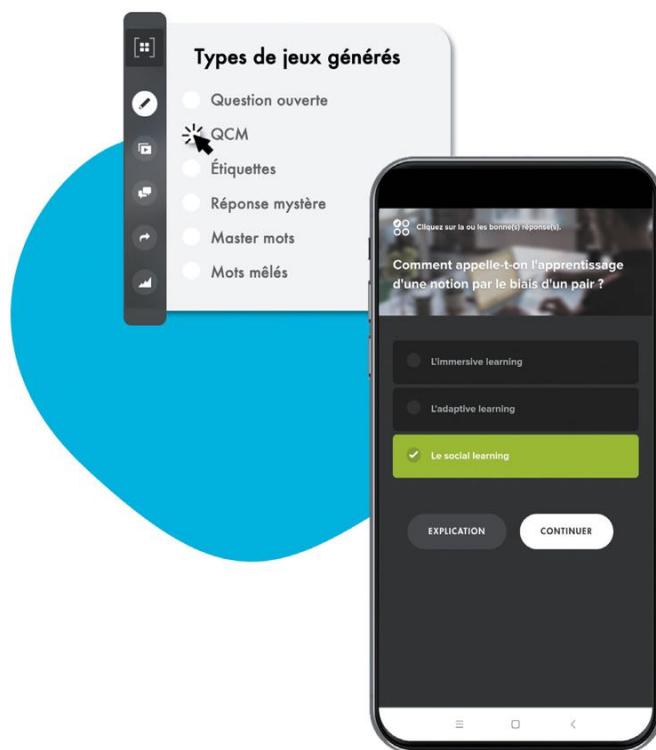
*Passionné de formation, il a créé plusieurs entreprises dans le domaine de l'innovation pédagogique. Son ambition avec Teach Up : mettre à la disposition des entreprises et des organismes de formation une plateforme d'apprentissage en ligne pour faire réussir tout le monde grâce à l'IA.*

## Produisez plus efficacement et personnalisez les apprentissages !

À l'heure où le rythme de la digitalisation s'accélère, l'hybridation de la formation prend forme par étapes et les entreprises, ainsi que les organismes de formation, s'appuient sur des technologies innovantes, en particulier les apports du Machine Learning, pour produire plus et plus vite, pour mieux former et pour amplifier l'impact de leurs formations. L'Adaptive Learning, plus facile à produire, à comprendre et à déployer, est en passe de devenir un « must-have » dans la stratégie learning de la plupart des entreprises qui recherchent confort et efficacité.

### Créez plus vite encore, en équipe

Aujourd'hui, de plus en plus de LXP permettent de concevoir, rapidement et de façon collaborative, des modules et des parcours complets de qualité, diffusables dans presque tous les environnements, même les plus sécurisés. En choisissant un outil auteur ou un LXP qui propose, dans sa conception même, une méthode de création optimisée, simple d'accès et collaborative, qui automatise toutes les tâches à faible valeur ajoutée et qui apporte intrinsèquement de la valeur pédagogique, vous permettez à vos auteurs et experts métier de mettre leur énergie sur l'essentiel !



Teach Up automatise la création de jeux sur tous les devices.

## Personnalisez les apprentissages pour faire réussir tout le monde

Un apprentissage adapté et personnalisé



**Boris**

🕒 17 min

🗋️ 9 questions



**Margaux**

🕒 22 min

🗋️ 11 questions



**Nolwenn**

🕒 13 min

🗋️ 7 questions

Pour sortir des « formations tunnels », où tout le monde fait la même chose, dans le même temps et de la même façon, dotez-vous d'outils auteurs qui permettent de créer simplement des expériences en Adaptive Learning : soit à l'échelle des modules (Micro Adaptive Learning), soit à l'échelle de parcours hybrides complets (Macro Adaptive Learning).

Grâce à sa *killing feature* "Question", Teach Up permet à toutes les entreprises de créer des modules et des parcours (avec de nombreuses possibilités de re-use de vos existants en Rise, Genially ou autres...) très riches qui personnalisent l'expérience d'apprentissage de chaque participant. Le principe est simple : les algorithmes analysent toutes les interactions que les participants ont avec l'écran, identifient rapidement les points d'intérêts, les contenus à forte valeur ajoutée, le niveau d'expertise de chacun et adaptent en temps réel la profondeur du contenu du module ou du parcours, et la difficulté des exercices à chacun.

## Choisissez vos KPIs et mesurez l'impact

Désormais, grâce aux apports technologiques de l'Adaptive Learning, vous n'aurez plus à choisir entre la complétion, le temps ou la maîtrise. La technologie, bien paramétrée et nourrie par vos apports de contenu, le fera pour et avec vous.

Par rapport à une approche linéaire classique, tout est optimisé. La technologie ne va pas cette fois chercher la meilleure performance possible sur un critère en particulier (sauf si vous l'avez paramétrée pour), mais le meilleur équilibre possible entre maîtrise, temps et complétion, ce qui change tout en matière d'expérience apprenant.

Incontestablement, ces nouvelles approches valorisent le travail des services formation, qui peuvent réutiliser leurs modules et les contenus existants en y apportant une couche d'intelligence pédagogique supplémentaire. Mais elles valorisent aussi les apprenants qui découvrent enfin qu'il peut exister d'autres chemins pour développer leurs compétences, des chemins plus personnalisés, plus ludiques, plus riches, plus valorisants et paradoxalement, par la non linéarité qu'ils embarquent, plus humains.

Pour en savoir plus sur Teach Up : [www.teachup.com](http://www.teachup.com)



## Des expériences de formation uniques et engageantes pour tout votre écosystème

MOS - MindOnSite est un éditeur suisse, expert dans le déploiement de solutions de formation digitales.

MOS développe et met en œuvre des **Smart Learning Solutions** en ligne sur PC, tablettes et smartphones. Ces solutions sont agiles et innovantes, et répondent aux spécificités de **l'entreprise étendue**.

Grâce aux solutions MOS, vous êtes en mesure de **former, informer, évaluer et certifier** vos collaborateurs, clients, partenaires, membres, réseaux de distribution, etc.

Comme +200 autres clients, **créez des expériences de formation à votre image**, imaginées pour les besoins spécifiques de vos cibles d'apprenants.



« La solution MOS - MindOnSite est aujourd'hui le **point d'entrée unique pour les partenaires externes et les entreprises** dans l'acquisition des compétences. Elle nous a permis de faciliter la gestion de nos formations sur les points suivants : automatisation de la gestion administrative, communication, diffusion de contenu en ligne, gestion des séminaires techniques / webinaires. »  
Sophie Schönenberger, Responsable Formation, SIG-éco21

« La solution est ergonomique, facile d'accès, et correspond à **l'expérience que nous souhaitons faire vivre à nos Kiabers**. Merci à l'équipe de MOS - MindOnSite pour son **accompagnement**, son agilité et disponibilité ainsi que son professionnalisme. »  
Fatima Said, Directrice du Développement des compétences, Kiabi

Vous souhaitez en savoir plus ou échanger sur un projet Digital Learning ?

Contactez-nous au 00 41 (0)21 331 22 80 ou à l'adresse [sales@mindonsite.com](mailto:sales@mindonsite.com)

MOS - MindOnSite - Avenue de la gare, 10, 1003 Lausanne  
[www.mindonsite.com](http://www.mindonsite.com)

# Partie 4

## Diffuser et suivre les formations



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# Plateformes de formation : questions à choix multiples

L'offre de plateforme de digital learning est désormais très diversifiée. Le marché en forte croissance en sortie de COVID et les évolutions techno-pédagogiques de la dernière décennie ont attiré pléthore d'acteurs sur le marché. De nombreuses fonctionnalités sont désormais intégrées sur les différents types de plateformes rendant le choix de plus en plus difficile et la nécessité d'analyser son besoin, cruciale pour adopter la solution qui servira au mieux les ambitions formation de chaque entreprise.

Face à la multitude de plateformes disponibles, le choix de la bonne solution techno-pédagogique pour son entreprise peut ainsi s'avérer un défi de taille. Se poser les bonnes questions lors de la sélection d'une plateforme de formation, examiner les critères clés en fonction de sa taille d'entreprise, de ses objectifs, de sa stratégie de formation, de son budget constitue une étape indispensable pour optimiser son choix et déployer une plateforme qui répond aux besoins spécifiques de votre entreprise.

Nous vous proposons notre check list pour analyser votre besoin et procéder à un benchmark efficace.

## 1. Dans la jungle des acronymes

Dans le paysage dynamique du digital learning, diverses typologies de plateformes co-existent pour répondre aux besoins variés des entreprises en matière de formation. Chaque typologie offre des fonctionnalités spécifiques, visant à optimiser la gestion et la diffusion de la formation en ligne, la création de contenus pédagogiques, l'expérience d'apprentissage et l'engagement des participants.

Comprendre les nuances de chaque typologie de plateforme est essentiel au service formation pour prendre une décision éclairée sur la plateforme qui répond le mieux à ses enjeux.

LMS, LCMS, LEP, visite guidée dans la jungle foisonnante des plateformes et de leurs fonctionnalités clés...



## LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS) : GESTION DE LA FORMATION ET SUIVI DES APPRENANTS

Les LMS sont les plateformes de formation classiques les plus courantes, conçues pour gérer l'ensemble du processus de formation au sein d'une entreprise. Les LMS offrent une solution complète pour créer, gérer et diffuser les parcours de formation synchrones et/ou asynchrones, de l'inscription des apprenants au suivi de leur progression et à leur évaluation. Les administrateurs de la plateforme peuvent ainsi monitorer leurs programmes de formation et analyser les retours et la satisfaction au-delà même de la pure montée en compétence.

### CARACTÉRISTIQUES :

- **Gestion de la formation** : Le LMS permet de gérer tous les aspects de la formation en ligne, de la création des parcours à la gestion des inscriptions et aux évaluations.
- **Formats supportés** : Il prend en charge de nombreux formats de contenus, audios, vidéos, textes, images, quiz, interactions synchrones ou asynchrones entre pairs...
- **Suivi de la progression** : Les administrateurs peuvent suivre les réalisations, la complétion et les progrès des apprenants, générer des rapports sur les performances individuelles et collectives.
- **Interopérabilité** : La plupart des LMS du marché respectent les standards SCORM, ce qui facilite l'intégration de contenus tiers et permet une traçabilité des actions et interactions des apprenants sur la plateforme.

### ATOUTS :

- **Centralisation** : Les formations en ligne sont regroupées en un seul endroit, ce qui facilite la gestion et l'accès. Un interfaçage avec le SIRH peut permettre d'intégrer la formation dans la gestion de l'expérience collaborateur.
- **Suivi Précis** : Les données de suivi permettent d'analyser les tendances d'apprentissage, les résultats et l'assiduité et d'ajuster les programmes en conséquence.
- **Automatisation** : Les processus administratifs tels que l'inscription, les rappels et relances et les évaluations sont généralement scénarisés et automatisés.

### INCONVÉNIENTS :

- **Manque de flexibilité** : Certains LMS peuvent être rigides en termes de personnalisation. Les parcours diffusés sont souvent linéaires avec peu de liberté laissée à l'apprenant de composer son parcours en fonction de ses besoins réels ou de son niveau de départ.
- **Complexité** : La mise en place et la configuration initiale peuvent être complexes, nécessitant une formation pour les administrateurs.
- **Abondance de fonctionnalités** : Pour les petites entreprises, certaines fonctionnalités d'un LMS peuvent être superflues et renchérir le coût, en dehors de tout besoin avéré.

## LEARNING CONTENT MANAGEMENT SYSTEM (LCMS) : CRÉATION ET GESTION DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Par rapport aux LMS, les Learning Content Management Systems (LCMS) intègrent un outil auteur de création de ressources pédagogiques multi-formats (textes, audios, vidéos, images...). Le développement des IA génératives de type ChatGPT pour le texte, Midjourney pour les images, Steve ou Runway pour la vidéo, eleven.ai pour l'audio, permet d'accélérer ce processus de création de contenus. Il est désormais possible par exemple, avec une API vers une IA générative, d'optimiser la production de contenus en plusieurs langues ou de proposer le même contenu sous divers formats (texte ou audio, par exemple) selon la préférence de l'apprenant ou ses besoins spécifiques, notamment en termes d'accessibilité en cas de handicap. La production d'évaluations formatives ou sommatives assistée par IA génératives, qu'il s'agisse de quiz ou de cas pratiques, peut être contextualisée quasiment à la demande en fonction du poste, du service, du pays de l'apprenant ou en fonction du niveau.

Les outils auteurs des grands éditeurs du marché intègrent progressivement ces solutions d'IA génératives.

L'intégration d'un CMS (content management system) dans la plateforme permet de gérer les contenus multi-formats avec une indexation et une granularisation propres à faciliter leur réutilisation dans de nombreux parcours et leur actualisation. Ils facilitent également la collaboration entre ingénieurs pédagogiques, experts métier et concepteurs pédagogiques avec des workflows structurés garantissant une cohérence et une fiabilité des contenus avec des étapes de création, de relecture, de validation....



### CARACTÉRISTIQUES :



- **Création de Contenu** : Le LCMS permet aux concepteurs de créer des ressources pédagogiques (apports théoriques, cas pratiques, évaluations, modules et des ressources interactives).
- **Mutualisation des contenus** : Les ressources pédagogiques peuvent être réutilisées et adaptées pour créer de nouveaux modules de formation.
- **Collaboration** : Les concepteurs et les experts métiers peuvent collaborer efficacement pour créer des matériaux d'apprentissage de qualité.
- **Versionning** : Le LCMS gère les différentes versions du contenu, ce qui est essentiel pour les actualisations ou les révisions.

### + ATOUTS : +

- **Personnalisation** : Les contenus pédagogiques peuvent être adaptés aux besoins spécifiques de l'entreprise et des apprenants, surtout désormais avec l'arrivée des IA génératives.
- **Efficacité** : La mutualisation des contenus accélère le processus de création de nouvelles formations.
- **Fiabilité** : Les workflows structurés et la gestion des versions permettent de s'assurer de la qualité et de l'actualité des contenus diffusés aux apprenants.

### — INCONVÉNIENTS : —

- **Complexité de Création** : La création de contenus engageants peut nécessiter des compétences en interne de conception pédagogique multimédia et la présence de chefs de projets dans l'équipe formation. Toutefois pour répondre à cette problématique, certains éditeurs de plateformes proposent aujourd'hui, aux experts internes, des outils intégrés pour accompagner, de façon transparente pour l'utilisateur, la création de ressources pédagogiques, sans besoin d'une expertise pédagogique.

## LEARNING EXPERIENCE PLATFORM (LEP) : L'EXPÉRIENCE APPRENANT

Les Learning Experience Platforms (LEP) sont centrées sur l'apprenant et sur la création d'expériences d'apprentissage engageantes et personnalisées. Ces solutions mettent en avant l'apprentissage social, la collaboration et la gamification pour développer et soutenir la motivation des apprenants dans le temps.

Les LEP privilégient l'accès à des contenus diversifiés et adaptés aux besoins individuels. Ils favorisent les parcours de formation non linéaires avec la possibilité pour l'apprenant, en fonction de l'évaluation des prérequis et de ses connaissances et compétences initiales, de se focaliser sur les modules ou les ressources les plus pertinentes.

Là encore, l'arrivée des IA génératives va soutenir l'individualisation des parcours. Les IA génératives peuvent se révéler utiles pour mesurer la pertinence de telle ou telle ressource en fonction d'évaluations de l'apprenant au fil de l'eau, par des outils tels que ChatGPT ou pour assurer un premier niveau de remédiation par l'intermédiaire de Chatbots pour lever les freins de compréhension, booster la motivation, relancer l'intérêt par des questions amusantes ou surprenantes délivrées à la demande ou selon une scénarisation.

### CARACTÉRISTIQUES :

- **Personnalisation** : Le LEP propose des contenus adaptés aux préférences, aux compétences et aux besoins d'apprentissage de chaque utilisateur.
- **Social learning** : Il prend en charge les éléments et fonctionnalités de social learning (discussions et collaboration entre pairs et avec l'expert-formateur, synchrones ou asynchrones, challenges entre équipes...)
- **Analyse des données de l'apprenant** : Les plateformes LEP analysent les interactions des apprenants pour recommander des contenus pertinents, recomposer le parcours en insistant sur des compétences non acquises...

### ATOUTS :

- **Expérience personnalisée** : Les apprenants bénéficient d'une expérience d'apprentissage adaptée à leurs préférences et à leur rythme.
- **Engagement Élevé** : Le social learning augmente l'engagement des apprenants et lutte efficacement contre le sentiment d'isolement que peuvent ressentir certains apprenants sur des parcours de formation longs ou complexes.
- **Apprentissage individualisé** : Les utilisateurs peuvent accéder à des ressources complémentaires proposées automatiquement selon leur score et leur progression et à des ressources à la demande.

### INCONVÉNIENTS :

- **Structuration** : la liberté potentiellement laissée aux apprenants peut être un frein notamment pour certaines formations réglementaires dans lesquelles toutes les ressources doivent avoir été visionnées. De même, les durées d'une même formation peuvent varier d'un apprenant à l'autre, ce qui rend plus difficile l'analyse du temps passé ou de la complétion.
- **Complexité** : La personnalisation et la variété de contenus peuvent rendre la mise en œuvre et la gestion plus complexes.

## EN BONUS

Si les LMS, LCMS et LEP constituent les principales typologies de plateformes de formation en ligne, on pourrait ajouter à la liste :

- **Les Training Management System (TMS) :** Contrairement aux autres types de plateformes, le Training Management System (TMS) se concentre sur la planification, la logistique et la gestion des formations, autrement dit sur le volet très administratif des formations en ligne mais également présentielle.
- **Les Learning Record Store (LRS) :** Ce sont des systèmes de collecte de données d'apprentissage qui permettent une analyse approfondie du parcours de formation des apprenants et de leur performance individuelle et collective. Contrairement aux autres plateformes de formation, les LRS se concentrent uniquement sur la gestion des données, ce qui en fait un complément intéressant à l'écosystème des plateformes.
- **Les Learning Assessment Platform (LAP) :** l'accent est ici mis sur la mesure des compétences des collaborateurs grâce à des outils pour créer et administrer des évaluations sommatives. Les services RH ou les managers disposent alors de rapports détaillés sur les performances individuelles et collectives aux évaluations et peuvent étayer leur stratégie de formation en fonction des besoins identifiés via les assessments.

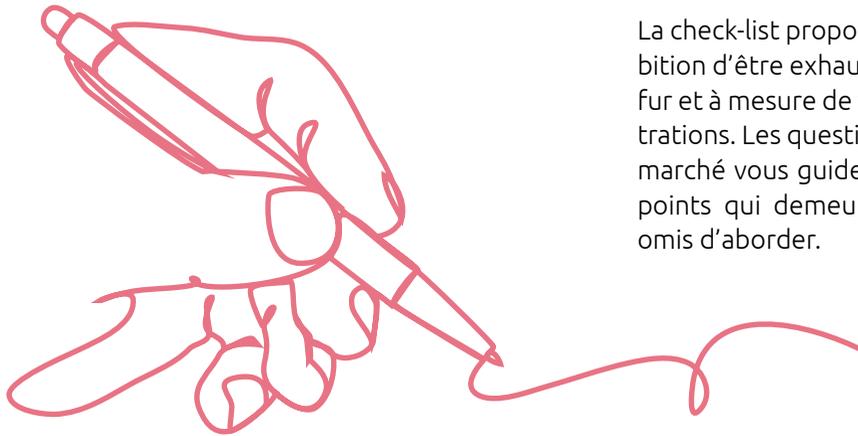
Comprendre les spécificités de chaque typologie de plateforme est indispensable pour cibler et choisir la solution ou la combinaison de solutions la plus adaptée à la stratégie formation de l'entreprise. En effet, certaines plateformes peuvent s'interfacer pour offrir une palette de fonctionnalités étendues. Ainsi un LEP pourra-t-il être proposé comme interface d'un LMS.

Toutefois au-delà des spécificités techniques et fonctionnelles, sans analyse approfondie du besoin au vu des objectifs business, de la taille, des ressources financières et humaines de l'entreprise, le choix relèvera plus du hasard que d'une démarche réfléchie et structurée.

**Préparez votre check list d'analyse du besoin** avant de sélectionner et de rencontrer les éditeurs du marché.



## 2. La check list



La check-list proposée n'a pas bien entendu l'ambition d'être exhaustive. Cette liste s'enrichira au fur et à mesure de vos entretiens et des démonstrations. Les questions des différents éditeurs du marché vous guideront pour compléter certains points qui demeurent flous ou que vous avez omis d'aborder.

### BESOINS ET OBJECTIFS

- Quels sont les besoins de formation spécifiques à l'entreprise ?
  - Examiner les domaines spécifiques où la formation est nécessaire (compétences techniques, soft skills, formations obligatoires, etc.).
- Quels sont les objectifs de formation ?
  - Identifier les différentes finalités de votre offre de formation : onboarding, amélioration des performances, promotion interne, adaptation à de nouvelles technologies/de nouveaux process/une nouvelle organisation du travail, conformité, etc.
- Quelle est la part (en pourcentage sur le nombre total d'heures de formation annuelles) des formations en ligne ou blended par rapport aux formations en présentiel ?
  - Estimer l'évolution de la part de chaque modalité dans les années à venir

#### **Points de vigilance :**

- Ne pas se limiter aux besoins actuels, mais anticiper les besoins futurs pour éviter de devoir changer de plateforme à court ou moyen terme.
- Aligner les objectifs de formation sur les objectifs globaux de l'entreprise pour garantir la pertinence des programmes.

## TAILLE ET STRUCTURE DE L'ENTREPRISE

- Combien d'employés doivent être formés ?
  - Évaluer le nombre total d'employés généralement formés chaque année pour déterminer la capacité nécessaire de la plateforme à gérer un grand nombre d'utilisateurs.
- Les collaborateurs à former sont-ils sédentaires ou en déplacements réguliers ? Sont-ils majoritairement dans un bureau ou sur des sites de production sans accès à un ordinateur ?
  - Vérifier si besoin la possibilité d'utilisation de la plateforme sur smartphone ou tablette pour les collaborateurs itinérants ou ne disposant pas d'un ordinateur.
- L'entreprise a-t-elle plusieurs établissements, des filiales ou bureaux répartis géographiquement en France ou à l'international ?
  - Si l'entreprise possède plusieurs établissements, s'assurer que la plateforme peut gérer des formations à distance et prendre en compte les différences culturelles et linguistiques.
- L'entreprise prévoit-elle de former un public élargi ?
  - Vérifier la possibilité de gérer simultanément des publics internes et des publics externes (accessibilité externe, protection des données, interface de gestion simple...) si les partenaires, prestataires, fournisseurs voire les clients font également partie de la cible à former.

### Points de vigilance :

- Choisir une plateforme qui peut supporter la charge en fonction du nombre d'apprenants pour éviter les problèmes de performances.
- Vérifier que la plateforme offre des fonctionnalités de personnalisation pour répondre aux besoins spécifiques de chaque "établissement/cible".
- S'assurer des développements réguliers de la plateforme pour répondre à la croissance future de l'entreprise et aux innovations techno-pédagogiques.

## INFRASTRUCTURE INITIALE

- L'entreprise dispose-t-elle déjà d'une plateforme de formation ?
  - Si oui : formaliser de façon précise et détaillée les raisons qui motivent la transition vers une nouvelle plateforme (obsolescence, limitations fonctionnelles, besoins spécifiques non satisfaits...).

### Points de vigilance :

- Déterminer si les problèmes de la plateforme déjà implémentée peuvent être résolus par des mises à jour ou des ajustements, plutôt que par un changement complet, coûteux en temps pour les équipes formation comme pour les équipes techniques.
- Attention toutefois aux développements spécifiques réalisés sur une plateforme du marché : les mises à jour de la plateforme n'en tiendront généralement pas compte et des problèmes de régression peuvent apparaître sur les fonctionnalités sur-mesure.

## CONCEPTION, COMPOSITION ET STRUCTURE DES PARCOURS DE FORMATION :

- Qui conçoit les formations déployées dans votre entreprise ?
  - Les formations sont-elles produites essentiellement en interne ? en externe par des organismes de formations ?
- Quels formats de contenus composent les formations ?
  - Vidéos, podcast, documents, quiz, etc.
- Tout ou partie des formations seront-elles synchrones ou asynchrones ? Les deux modalités sont-elles utilisées indifféremment ?
- Les parcours sont-ils généralement linéaires et standards quel que soit le profil de l'apprenant ou personnalisés en fonction du niveau/profil/poste/expérience de l'apprenant ?
- Quelle est la durée moyenne des formations ?
  - Identifier la typologie des parcours de formation : sont-ils de durée courte ou longue (parcours certifiants ou diplômants de 50 à 500H ou plus) ou les deux ?
- Quel est le niveau de gamification, d'interactivité et d'interaction entre pairs attendu en fonction des thématiques de formation, du profil des apprenants, des objectifs de formation, de la durée des parcours ?

### **Points de vigilance :**

- Si les formations sont conçues en interne, s'assurer que la plateforme offre des outils de création et de gestion de contenus conviviaux (surtout si certains experts métiers réalisent eux-mêmes des ressources pédagogiques), avec des workflows structurés.
- Si les formations sont conçues par des prestataires externes, vérifier que la plateforme permet l'intégration de contenus tiers et selon quels critères.
- Si les formations sont conçues à la fois en interne et en externe, la plateforme doit pouvoir gérer une variété de sources de contenus de manière cohérente.
- S'assurer que la plateforme peut prendre en charge une variété de formats de ressources pour répondre aux styles d'apprentissage divers et une diversité de modalités (synchrone et asynchrone)
- Examiner avec attention les fonctionnalités de suivi et d'évaluation des parcours longs certifiants ou diplômants.
- S'assurer que l'interface est ergonomique et intuitive et adaptée à tout type d'apprenants, y compris des apprenants peu technophiles.

## NIVEAUX DE PERSONNALISATION

- Est-il important au vu des objectifs, des publics cibles, des thématiques, des priorités stratégiques de personnaliser les contenus de formation en fonction des fonctions, des équipes ou des compétences des collaborateurs ?
  - Évaluer si la plateforme permet de personnaliser les contenus de formation en fonction des rôles, des compétences ou des besoins individuels.
  - Examiner les fonctionnalités de suivi et d'adaptation pour ajuster les parcours d'apprentissage en fonction des performances des apprenants.
  
- L'entreprise souhaite-t-elle disposer d'une plateforme en marque blanche qui reprenne son logo, sa charte graphique... ?

### **Points de vigilance :**

- Vérifier la flexibilité de la plateforme pour personnaliser les parcours de formation sans complexité technique particulière.
  
- S'assurer que la personnalisation ne compromet pas la cohérence, l'ergonomie, l'accessibilité et la qualité globale du parcours sur la plateforme.

## SUIVI ET ANALYSE DES PERFORMANCES

- Quels types de données et de rapports sur les performances des apprenants et l'efficacité de la formation sont nécessaires ?
  - Définir les indicateurs clés de mesure de l'impact des formations
  - Identifier les données nécessaires pour obtenir ces indicateurs et les formats de restitution des données pour leur suivi et leur analyse simple et exacte.

### **Points de vigilance :**

- Vérifier que la plateforme peut générer des rapports détaillés, lisibles, pertinents selon les utilisateurs et structurés pour permettre une analyse approfondie des performances.
  
- S'assurer que les fonctionnalités de suivi répondent aux besoins d'évaluation et d'ajustement des formations au fil du temps.

## INTÉGRATION AVEC LES OUTILS DE L'ENTREPRISE

- La plateforme de formation doit-elle être interfacée avec d'autres applications déjà en place dans l'entreprise ?
- Identifier les systèmes déjà en place tels que le SIRH ou les systèmes de gestion de la relation client (CRM) qui doivent communiquer avec la plateforme.
  - Évaluer la compatibilité de la plateforme avec ces systèmes pour garantir la fluidité du flux de données.

### **Points de vigilance :**

- S'assurer que l'intégration est réalisable et que la plateforme peut échanger des données de manière sécurisée.

## RESSOURCES ALLOUÉES

- Quel est le budget dédié à la mise en place et à la maintenance de la plateforme de formation ?
- Définir un budget pour la mise en place et la maintenance de la plateforme de formation
  - Identifier les ressources humaines en charge de l'administration de la plateforme

### **Points de vigilance :**

- Éviter de compromettre la qualité et les fonctionnalités en choisissant une option moins chère qui ne répond pas aux besoins de l'entreprise ou qui mobilisera peut-être plus de ressources humaines en interne.
- Examiner les coûts initiaux, les frais de licence, les coûts de personnalisation et les frais récurrents et prendre en compte les coûts à long terme, y compris les mises à jour, la formation et le support.
- Ne pas sous-estimer le temps d'implémentation et d'appropriation par les équipes internes.



## SUPPORT ET ASSISTANCE

- Quel niveau de support et de formation est nécessaire pour les administrateurs et les apprenants ?
- Mesurer le niveau de support et d'assistance requis pour les administrateurs en fonction des compétences techno-pédagogiques des collaborateurs en charge de la gestion de la plateforme.
  - Définir qui va se charger du support technique (interne ou externe) pour les apprenants, pour les formateurs (notamment échanges synchrones ou correction de livrables) et le cas échéant pour les ingénieurs pédagogiques et les concepteurs.
  - Examiner les options de formation, les canaux de support (chat en direct, e-mail, téléphone) et la qualité des ressources d'aide disponibles.

### **Points de vigilance :**

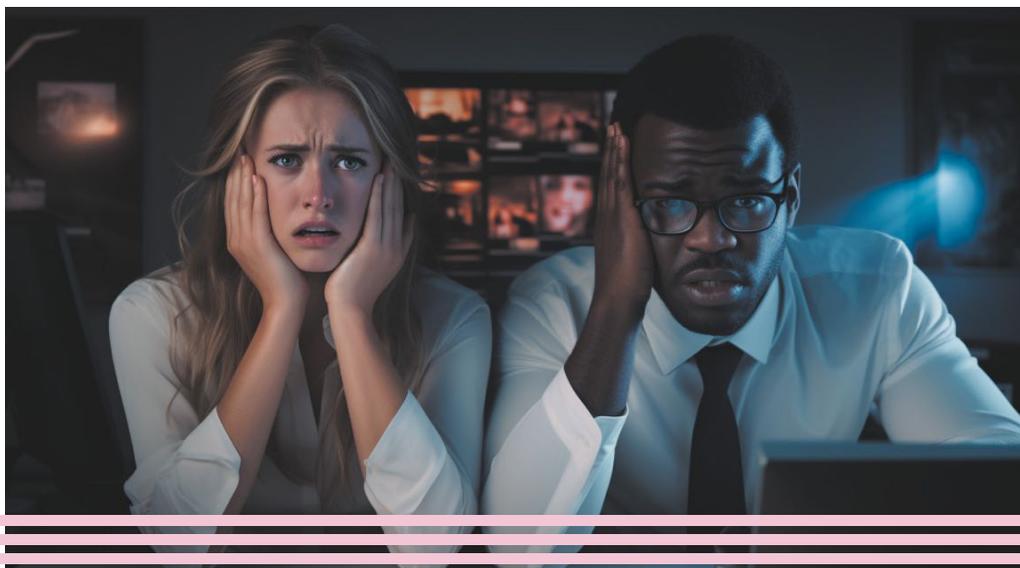
- Vérifier que le fournisseur offre un support réactif et efficace pour résoudre les problèmes techniques et répondre aux questions.
- S'assurer que les ressources d'aide asynchrones ou synchrones sont suffisamment claires, hiérarchisées et détaillées pour permettre aux utilisateurs (apprenants, formateurs, concepteurs, administrateurs) de tirer pleinement profit de la plateforme.

## SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ

- Quelles sont les exigences de sécurité des données de l'entreprise ?
- Identifier les exigences de sécurité des données de l'entreprise, en particulier pour les informations sensibles des apprenants.
- La plateforme doit-elle être conforme à des réglementations spécifiques ?
- Évaluer, avec l'aide du service IT et éventuellement le DPO, la conformité aux réglementations en matière de protection des données (telles que le RGPD) mais aussi de sécurité informatique interne.

### **Points de vigilance :**

- S'assurer que la plateforme dispose de mesures de sécurité robustes telles que le cryptage des données, l'authentification à deux facteurs, etc.
- Vérifier avec le service IT que la plateforme peut s'adapter aux normes de conformité et de sécurité spécifiques de l'entreprise.



Vous n'aurez sans doute pas toutes les réponses à ces différentes questions. Pour vous aider, sollicitez des conseils et avis en interne.

L'équipe IT est généralement partie prenante à un moment, l'intégrer dans les phases amont peut accélérer l'analyse préalable du besoin et identifier les contraintes spécifiques dès le départ. De même les ingénieurs pédagogiques, formateurs et concepteurs internes, voire les experts métiers fréquemment sollicités dans le cadre de conception de ressources pédagogiques peuvent enrichir les attendus sur la partie pédagogique.

Enfin, faire participer quelques apprenants dans les phases suivantes de démonstration ou de test vous permettra de recueillir des avis précieux sur l'ergonomie et la facilité d'utilisation.

## **Pour conclure :**

**Enrichissez votre cahier des charges de vos discussions en interne et avec les professionnels, testez des plateformes qui vous semblent correspondre à vos attentes et demandez conseil aux éditeurs du marché.**



de **Aline Algay**, Responsable en ingénierie de formation et en pédagogie

**Seira**  
e-learning plateforme

*Aline forme & accompagne les utilisateurs du LMS Seira sur la conception, hybridation & animation de leurs parcours de formation. Experte sur l'ingénierie de formation, pédagogique & les process qualopi, elle veille au quotidien à la réussite des projets de nos clients.*

# LMS & Outils auteurs : Comment structurer une ingénierie hybridée efficace ?

87% des professionnels de la formation souhaitent faire évoluer leur offre vers le blended learning\*.

Un bon LMS doit ainsi vous permettre de structurer votre parcours hybridé en donnant du sens à vos contenus interactifs.

## Garantir une expérience fluide avec votre LMS

Le risque de la multiplication des modalités est de **perdre son apprenant** : progression trop rapide, confusion liée à la variété des formats & outils, solitude face à l'écran.

**Un LMS garantit une unité de lieu et un cadre**, indispensable pour l'apprenant. Les outils d'interaction - tchat, messagerie- permettent au formateur d'**animer à distance sa progression**. Les tableaux de bords permettent d'**analyser et améliorer en continue** les contenus et l'ingénierie pédagogique.

**Le formateur peut ainsi individualiser** l'expérience de chacun.

## Mettre le présentiel et l'accompagnement au centre de l'hybridation

**Le présentiel reste un marqueur fort d'une formation** souvent plus efficace pour la mise en pratique de certaines compétences : les savoir-être (ou soft skills) par exemple. Les cours théoriques sont digitalisés et consultés en amont d'un temps présentiel, on parle de **pédagogie inversée**.

**Le temps synchrone doit être consacré aux éléments à plus forte valeur ajoutée perçue** : un coaching personnalisé, du travail en équipe...

Le formateur devient un facilitateur afin d'emmener les apprenants plus loin dans leur réflexion ou dans l'application d'un savoir. **Le formateur et son animation sont centraux pour la réussite du dispositif**.

## Travailler les liaisons pour donner du sens

La diversité des types de contenus auteurs **ne doit pas occulter les objectifs pédagogiques** et la méthode de progression proposée : le sens donné à l'effort consenti est un **élément de motivation** clé de l'apprenant. Il doit **adhérer à la méthode pédagogique proposée**, particulièrement lors des séquences asynchrones.

**Quelques tips :**

### Donner du sens à vos contenus



- 1 Privilégiez la qualité des contenus
- 2 Limitez-vous aux outils bien maîtrisés pour assurer une ergonomie réussie
- 3 Créez de la cohérence (phrase d'introduction, titres précis...)
- 4 Utilisez un gabarit de séquences répétitives pour donner des repères rassurant à l'apprenant (par exemple : vidéo, fiche synthèse, puis quiz)

### Éléments de motivation de l'apprenant

**Où ça se situe ?**  
Besoin d'une structure, d'un plan précis & détaillé de leur module de formation, pour apprendre sereinement.



**Vais-je apprendre ?**  
Besoin d'apprendre de nouvelles choses constamment pour rester motivé.



**Avec qui ?**  
Entretenir une bonne relation avec leurs formateurs pour rester motivé. Accordent une grande importance à la personnalité et à la façon d'enseignement.



**Quelle utilité ?**  
Besoin d'apprendre des choses qu'ils considèrent comme utile dans leur vie personnelle ou professionnelle.



## Faire simple et efficace : oubliez les outils, place à la pédagogie

Les outils choisis pour votre parcours hybrides doivent être **intuitifs pour les équipes** qui en font l'animation quotidienne. L'enjeu est d'embarquer l'ensemble de vos publics dans cette nouvelle façon d'apprendre, quelles que soient leurs difficultés.

Au-delà des dernières fonctionnalités tendances, souvent coûteuses du LMS, **concentrez-vous sur les fonctionnalités justes**. Celles qui permettent au quotidien de faire vivre vos scénarios pédagogiques et qui guideront les apprenants vers des ressources d'apprentissages utiles.

**La conception raisonnée alliant sobriété numérique et inclusion sera la plus efficace**

Pensez votre déploiement en privilégiant la fluidité de l'expérience apprenante  
La formation et l'accompagnement de vos équipes, leur prise en main d'une plateforme LMS intuitive et d'outils auteurs bien sélectionnés vous garantit l'efficacité du dispositif global et la satisfaction de vos clients.



de **Elodie Primo**, fondatrice



Passionnée du comportement humain et des sciences cognitives, Elodie a tout d'abord participé à la création d'une société de formation au sein de laquelle elle aimait des ateliers de stratégies de créativité. En 2001, Elodie fonde MOS – MindOnSite (MOS), éditeur de solutions de formation en ligne, alliant eLearning, blended learning et mobile learning. Les solutions de MOS répondent aux besoins en formation de l'entreprise étendue : informer, former, évaluer et certifier les collaborateurs internes, les réseaux de revendeurs et de distributeurs, et même les clients internationaux.

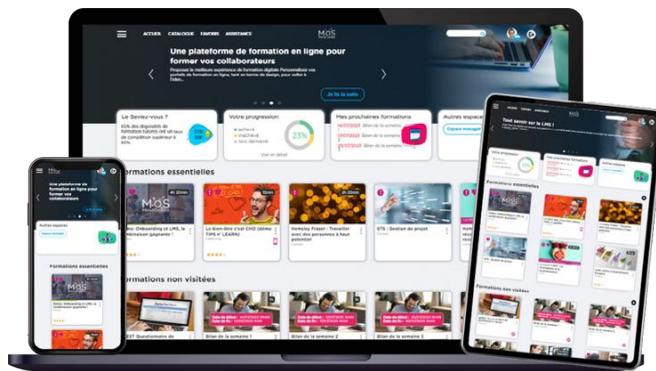
## 5 bonnes raisons de vous équiper d'une plateforme LXP dès maintenant !

L'année 2023 a apporté des changements significatifs dans le domaine de la formation en ligne professionnelle. Avec l'émergence de nouvelles tendances en matière d'apprentissage, certaines plateformes LMS historiques ont rapidement évolué pour répondre aux besoins du marché. Elles sont devenues des LXP, davantage tournées vers l'expérience de formation (tout en conservant leurs fonctionnalités d'administration et de gestion du blended learning). Ces plateformes sont plus sophistiquées et offrent des opportunités sans précédent pour les entreprises. Elles permettent notamment de renforcer les compétences des collaborateurs de manière efficace grâce à des technologies comme l'intelligence artificielle, l'adaptive learning, la gamification ou encore le Social Learning. La formation en ligne devient alors une expérience unique et engageante, offrant aux apprenants des ressources pertinentes et adaptées à chacun.

Voici 5 bonnes raisons pour vous d'adopter une plateforme LXP dès maintenant !

### #1 Personnalisation de l'apprentissage

Les plateformes LXP mettent l'accent sur la **personnalisation de l'apprentissage**. Grâce à l'analyse des données et à l'adaptive learning, ces plateformes recommandent du contenu en fonction des compétences et des intérêts individuels de chaque apprenant. L'interface du portail de formation peut également être personnalisée en terme de langue, widgets ou de look&feel. Cela permet aux collaborateurs de se former de manière ciblée et personnalisée, augmentant ainsi l'engagement et l'efficacité dans leurs missions.



### #2 Contenu varié et multimédia

Au sein des plateformes LXP, vous pouvez intégrer et diffuser une variété de formats de contenu tels que des animations, des vidéos, des podcasts, des articles et des cours interactifs. La gamification via des points, badges ou challenges est également très plébiscitée pour **fidéliser les apprenants**. Cela permet de maintenir leur engagement en offrant des expériences d'apprentissage diversifiées et stimulantes.

### #3 Apprentissage Social et Collaboratif

L'apprentissage social est encouragé via des outils de collaboration et de partage de connaissances. Les apprenants peuvent interagir entre eux via des discussions en ligne, des forums, des blogs. Les fonctionnalités de partage favorisent un **apprentissage interactif et collaboratif**. Vous pouvez aussi susciter l'émulation en testant les connaissances de vos équipes via des duels quiz entre apprenants.

### #4 Suivi et Évaluation approfondis



Les plateformes LXP offrent des fonctionnalités avancées de suivi et d'évaluation. Les gestionnaires de formation peuvent suivre la progression des apprenants, identifier les lacunes et **adapter les programmes de formation** en conséquence.

### #5 Adaptabilité à la diversité des besoins de formation de l'entreprise

Les plateformes LXP sont conçues pour être flexibles et évolutives. **Les expériences de formation peuvent être adaptées aux besoins de l'entreprise**, qu'il s'agisse de former de nouveaux entrants, de mettre à jour les compétences des équipes ou de donner accès à des contenus de formation à des populations externes (partenaires, réseaux de distribution, clients). La gestion multi-portails donne davantage de flexibilité et permet d'adapter et faire évoluer chaque expérience de formation en fonction des besoins de vos cibles d'apprenants.

En 2023, le marché de la formation en ligne professionnelle continue de prospérer grâce à l'évolution des technologies et des méthodes pédagogiques. Les logiciels LXP se sont imposés comme des outils essentiels pour les entreprises souhaitant offrir des expériences de formation modernes, personnalisées et engageantes à leurs différents publics cibles.



de **Bruno Fajnzilberg, Fondateur**



*Expert des LMS depuis 20 ans, un long parcours professionnel l'a vu développer l'usage des LMS en France. En 2017, il crée LMS Factory la société éditrice de moofactory. L'expérience de déploiements pour de très grands groupes (Accor, Caisse d'épargne, Casino, Schneider Electric...) lui a permis de mesurer combien ces projets sont avant tout des projets métiers dans lesquels la pédagogie, le contenu et l'expérience utilisateur sont des facteurs de réussite bien plus importants que l'infrastructure ou l'intégration au sein de SI.*

*En créant LMS FACTORY son ambition est de garantir l'infrastructure et la fiabilité pour mieux permettre à l'équipe projet de se concentrer sur son métier : la formation, la pédagogie et les apprenants.*

## L'Intelligence Artificielle en apprentissage adaptatif : le défi des données et les risques associés

L'Intelligence Artificielle (IA) promet une transformation profonde de la formation en permettant des parcours sur mesure à chaque apprenant. Cependant, certains opérateurs ont la promesse facile et font peu de cas de la nécessité de collecter d'importantes quantités de données, et de minimiser les risques associés.

### Données : le carburant essentiel de l'apprentissage adaptatif

Le bon fonctionnement des parcours d'apprentissage adaptatif repose principalement sur la collecte des données de centaines, voire de milliers, d'utilisateurs. Sans un volume de données adéquat, l'IA peine à cerner les besoins spécifiques de chaque apprenant, avec pour résultat une expérience d'apprentissage loin d'atteindre son plein potentiel.

Il est donc impératif **d'attendre d'avoir une quantité significative de données avant d'initier un parcours adaptatif permettant de garantir une expérience d'apprentissage véritablement personnalisée et pertinente.**



## Solutions standards et promesses ambiguës

Les solutions conventionnelles du marché, malgré leur attrait pour une mise en place rapide, comportent des risques ; en particulier, celui du défaut de personnalisation lié à une carence en données. Quand un nouveau parcours d'apprentissage diffère considérablement de ceux sur lesquels la solution a été initialement formée, l'IA perd en adaptabilité.

Garantir des données variées et de qualité est central pour l'essor de l'IA dans l'appren-

tissage adaptatif. **Pour obtenir des résultats fiables et pertinents, il faut trouver le juste équilibre entre la quantité de données accumulées et leur qualité intrinsèque.** Cela implique de **sélectionner des données variées, représentant une pluralité d'apprenants, de situations d'apprentissage et de défis.**

Précision et fiabilité des données sont primordiales afin d'éviter qu'erreurs ou biais n'altèrent la performance de l'IA.

En résumé, la qualité et la diversité des données sont essentielles pour réussir dans l'apprentissage adaptatif basé sur l'IA. Il convient donc de **garder un regard critique** sur des promesses « trop belles pour être vraies ».

De plus, des considérations éthiques et de confidentialité doivent être prises en compte.

## Protection des données conformément au RGPD : défis et responsabilités

La collecte de données pour alimenter l'IA doit respecter le RGPD. Les données personnelles des utilisateurs, comme leurs préférences et performances, doivent être collectées et utilisées conformément à la loi, avec **un consentement assurant que les apprenants comprennent explicitement comment leurs données seront utilisées pour améliorer leur expérience.**

De plus, le RGPD exige la sécurisation des données par leur anonymisation et « pseudonymisation » pour protéger la vie privée des utilisateurs. **Collaborer étroitement avec des experts en protection des données** devient crucial pour respecter les règles et préserver l'intégrité de l'IA en apprentissage adaptatif, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des données personnelles des apprenants.



Alors oui, l'IA pour l'apprentissage personnalisé ouvre des perspectives passionnantes ! Mais exigeantes si l'on veut garantir une utilisation efficace et responsable.

Les défis - quantité, qualité et conformité éthique des données - sont souvent négligés par des opérateurs peu scrupuleux aux annonces marketing séduisantes.

**La capacité des acteurs du LMS à construire des modèles d'apprentissage et à les enrichir de données de qualité et en quantités suffisantes, est un enjeu majeur dans l'évolution des plateformes.** A défaut, l'IA décevra, comme beaucoup de technologies annoncées comme « révolutionnaires » et dont le succès n'a guère dépassé la durée d'une campagne marketing.



Charlotte Chabert, *Product Marketing Manager*



Le rôle de Charlotte est de :

- faire évoluer la plateforme BeeDeez pour qu'elle réponde à tous les défis de formation d'aujourd'hui et de demain.

- construire et partager l'histoire et les nouveautés du produit, aussi bien en interne qu'en externe.

# Le LMS de demain

## Repousser les limites de la formation pour répondre aux nouvelles attentes des apprenants

Plus de deux décennies se sont écoulées depuis l'avènement de l'e-learning et des plateformes LMS qui l'accompagnent. Dans un contexte où les compétences nécessaires évoluent à une vitesse fulgurante et où les attentes des collaborateurs sont élevées, les méthodes conventionnelles de formation ne suffisent plus.

**Il faut créer une expérience d'apprentissage qui convienne aux apprenants d'aujourd'hui.** C'est là que la plateforme LMS (Learning Management System) entre en jeu !

Quelles caractéristiques sont désormais incontournables pour une plateforme LMS ? À quoi devra ressembler le LMS de demain ?

### 1. L'accessibilité sans compromis

Un bon LMS doit avant tout être **centré sur les apprenants**, qui veulent avoir tout de suite la formation dont ils ont besoin

Pour répondre à leurs attentes, **il est essentiel que la plateforme soit accessible à tous**. Au bureau ou sur le terrain, les collaborateurs doivent pouvoir l'utiliser n'importe quand, depuis l'appareil de leur choix et peu importe leur temps disponible. C'est notamment ce « dernier kilomètre de la formation », à savoir les personnes en bout de chaîne, qui ne sont pas dans les bureaux qui ont ce besoin d'avoir accès à la formation d'une autre façon.

**Le but ? Faire de l'apprentissage une opportunité qui s'intègre naturellement dans leur routine.** Un défi de taille lorsque l'on sait que 62 % des collaborateurs trouvent la formation contraignante.



## 2. L'engagement sans contrainte

La clé de l'efficacité d'un LMS réside dans sa capacité à susciter l'engagement des apprenants. Les formations standardisées et monotones appartiennent au passé. Les collaborateurs veulent pouvoir apprendre en s'amusant.

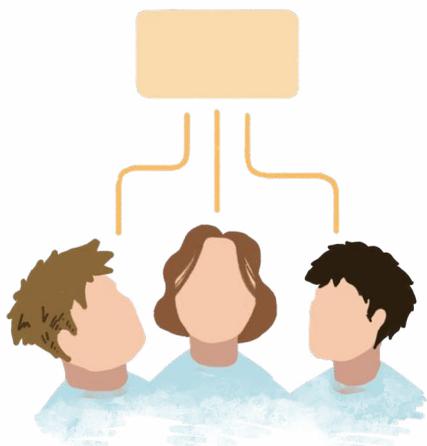
La plateforme LMS de demain doit donc être capable de **fournir des expériences d'apprentissage personnalisées et adaptées aux besoins de chacun.**

En intégrant des éléments de **gamification**, l'apprentissage devient une expérience ludique et stimulante. Les apprenants peuvent ainsi mesurer leur progression et se fixer des objectifs. Le résultat : une implication et une motivation renforcées.



## 3. La montée en compétences avec et grâce aux autres

On estime que **35 % des contenus de formation sont élaborés par les apprenants eux-mêmes.** Bien souvent, ces ressources sont partagées de manière limitée et sous-exploitées, alors qu'elles ont une valeur considérable.



À cela s'ajoute le fait que 86 % des collaborateurs affirment qu'ils apprennent majoritairement leur métier à travers les autres collaborateurs. **Avoir des supports pédagogiques de qualité ne suffit plus, il est nécessaire de prendre en compte la dimension collaborative** qui joue un rôle très important dans le processus d'apprentissage.

Les espaces de discussion, la co-construction de contenus ou encore les jeux à plusieurs facilitent le partage des connaissances et la collaboration entre les apprenants.

En décloisonnant le savoir et les process de formation, **les collaborateurs peuvent ainsi participer à la création de la base de connaissances de l'entreprise** et monter en compétence sur tous les sujets qui les intéressent.



**Philip Moore, Directeur Produit / Didask**



Après une longue expérience d'ingénieur pédagogique, Philip a co-conçu la méthodologie de Didask et mis en place la 1ère IA Pédagogique basée sur les sciences cognitives. Diplômé de Sciences Po Paris et de la London School of Economics, Philip est l'auteur de « Tous Pédagogues » co-écrit avec la chercheuse Svetlana Meyer.

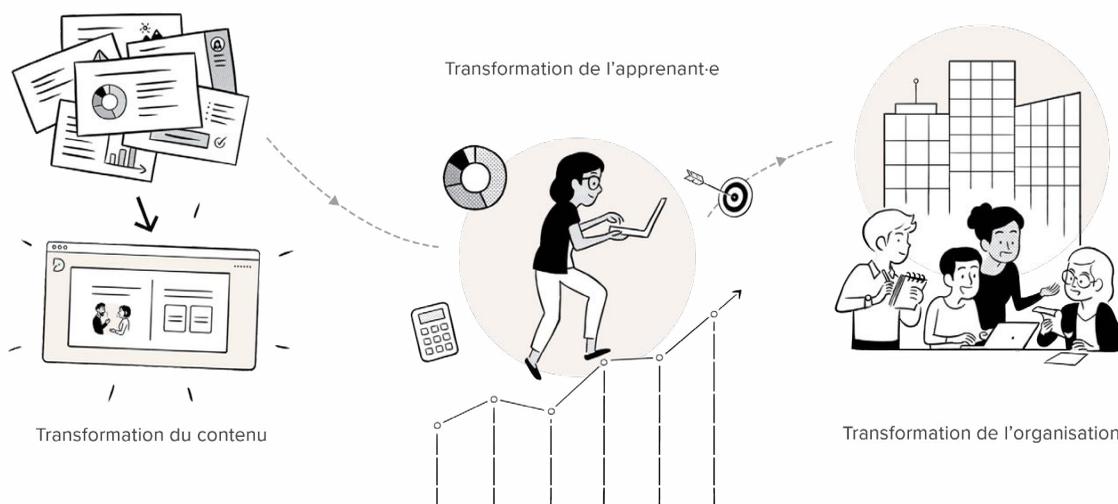
## L'évolution nécessaire des plateformes : vers la transformation des apprentissages

Osons le dire, la réalité actuelle du eLearning est celle d'une promesse non tenue. Beaucoup de formations présentent des taux d'achèvement faibles et des temps de conception longs pour des résultats terrain peu visibles. L'industrie est à un tournant et notre conviction est que les plateformes doivent évoluer vers un seul objectif : la transformation !

**Transformation du contenu :** Dans un monde submergé d'informations, chaque contenu doit avoir une valeur. Seule une pédagogie soignée permet de convertir l'information brute en outil puissant pour le changement.

**Transformation de l'apprenant-e :** Au-delà de l'acquisition de connaissances, il faut créer un impact durable sur les compétences et le comportement des apprenant-e-s sur le terrain.

**Transformation de l'organisation :** En rendant l'échange de savoir-faire plus facile et efficace que jamais, les organisations deviennent apprenantes et augmentent leurs performances dans une dynamique d'amélioration continue



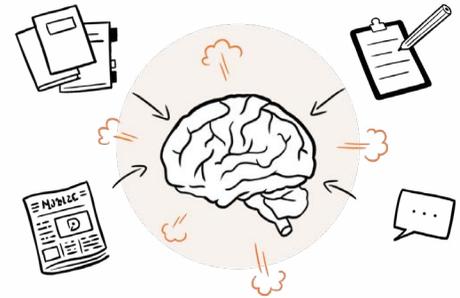
# Nos 5 conseils pour atteindre la transformation

## GARE AU "MACHIN LEARNING"

Social learning, peer-to-peer learning, mobile learning... Il n'existe aucune solution miracle capable d'adresser tous les besoins d'apprentissage à elle seule. Il est peu probable qu'une unique modalité soit la plus adaptée à chaque problème de formation ! Privilégiez des solutions multi-modalités, et qui vous aident à sélectionner les bonnes modalités selon vos enjeux.

## DÉPASSEZ LA MISE À DISPOSITION DE CONTENU

Souvent, notre premier réflexe est de mettre à disposition un contenu (slides, documentation...) et le eLearning prend alors la forme d'un amas de texte, suivi de 2 ou 3 quiz. Le problème : ces contenus n'ont en réalité aucun impact. Même quand les employé-e-s les lisent, ils ne les comprennent pas, ne les retiennent pas, et ne sont pas capables de les appliquer dans le travail. Une bonne plateforme doit permettre de traiter vos informations et les rendre adaptées au cerveau, transformant ainsi la prise de connaissance en un changement durable.



## OUBLIEZ LES CONTENUS GÉNÉRIQUES

Aujourd'hui, parce que les contenus de formation spécifiques sont longs et fastidieux à générer, les acheteurs ont tendance à privilégier les catalogues. Or, les catalogues sont rarement consultés et sont souvent inadaptés aux besoins. L'apprenant-e qui se forme n'a pas besoin de banalités abstraites mais de comprendre comment les principes évoqués s'appliquent dans son quotidien. Il est primordial de pouvoir générer facilement des contenus sur mesure impactants. Pour ce faire, la rapidité de l'IA couplée à la rigueur des sciences cognitives est le combo gagnant.

## EXIGEZ UNE EXPÉRIENCE ADAPTATIVE

1000 apprenant-e-s qui suivent exactement la même formation, de la même manière... non merci. Chaque parcours de transformation est unique : en pariant sur un adaptive learning qui positionne les contenus selon le niveau et vérifie régulièrement la maîtrise des points clés, vos 1000 apprenant-e-s ne suivront plus 1, mais 1000 formations personnalisées.



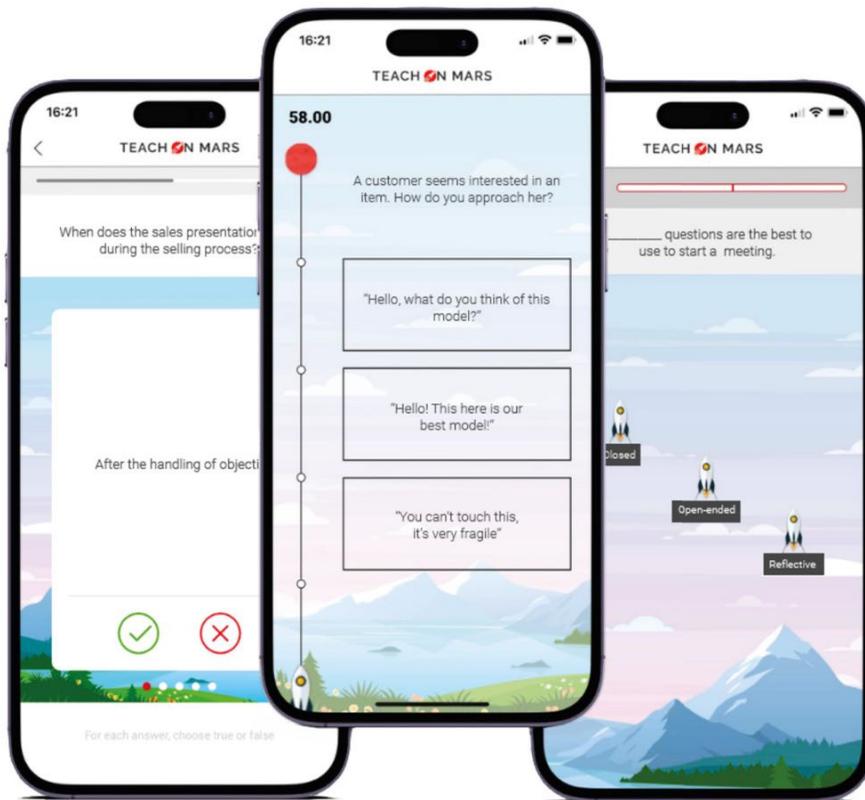
## GARDEZ VOTRE ROI EN LIGNE DE MIRE

Mais encore faut-il pouvoir le mesurer ! Pour cela, les données de complétion et de satisfaction sont insuffisantes. Des données d'impact sont nécessaires pour observer l'engagement et la montée en compétence. Soyez vigilants : afin d'augmenter vos performances, votre plateforme doit fournir une vision granulaire de vos formations ainsi que des smart analytics pour vous aider à interpréter la donnée.



TEACH ON MARS

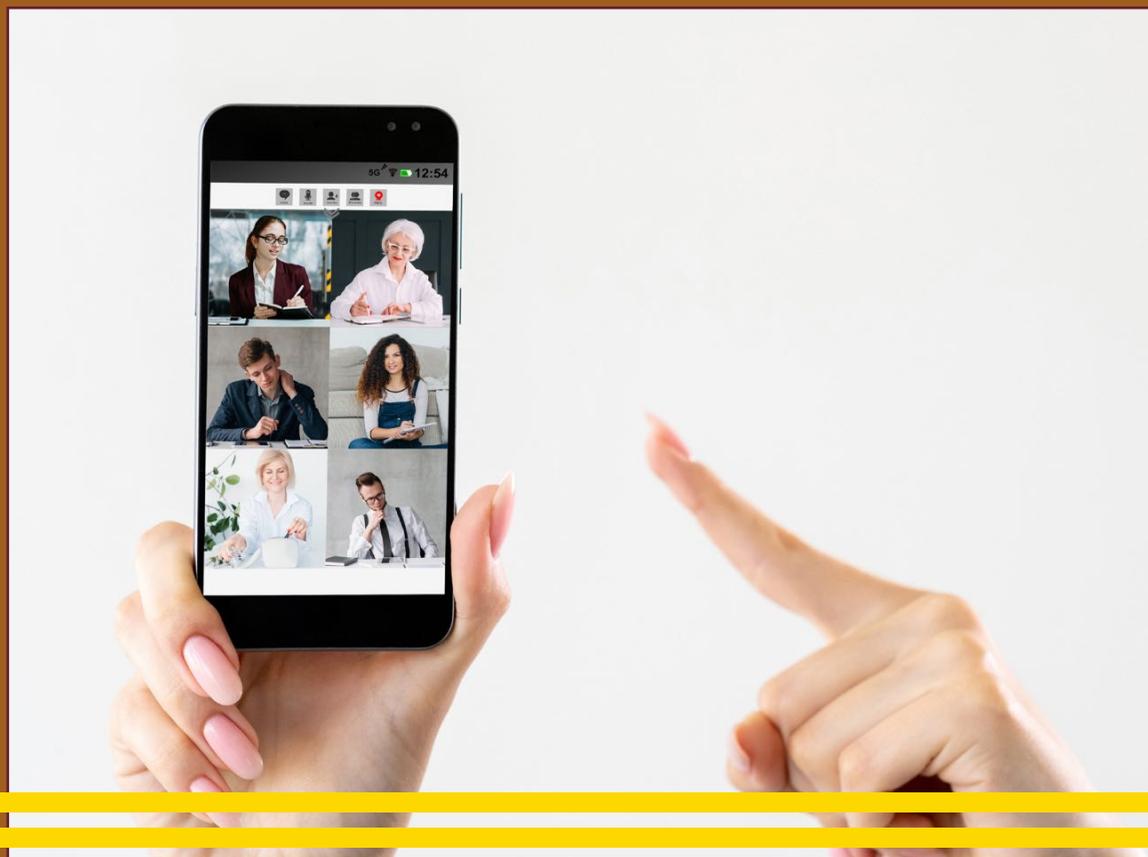
## YOUR MOBILE-FIRST PLATFORM FOR PEOPLE ENABLEMENT



[www.teachonmars.com](http://www.teachonmars.com)

# Partie 5

## Former en mobilité



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# Micro-formation, micro-action, mobile-learning : la formation au bout des doigts

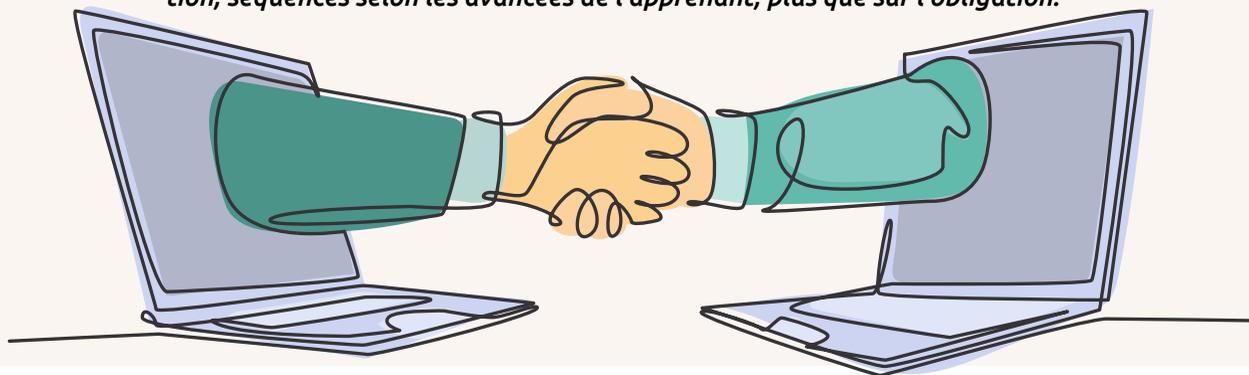
Où je veux quand je veux... Telle est la promesse du mobile learning, celle de se former en toute liberté, partout, tout le temps.

**« Où je veux ? »** Promesse tenue tant il est vrai que notre smartphone est devenu un prolongement de nous-même. Greffon d'une main augmentée, il rassemble une partie de notre mémoire (que celui qui n'a jamais été chercher la date exacte de la mort de Napoléon sur Google nous jette la première pierre !), de notre vie sociale, de nos loisirs mais aussi de nos apprentissages (qui n'a jamais suivi un tuto pour réussir ses lasagnes en just in time ?)

**« Quand je veux ? »** Nous n'irons pas dissenter sur le prescrit et le réel, mais force est de consta-

ter que le « vouloir », s'il existe, se trouve souvent contraint par le « pouvoir » et des agendas sous stéroïdes, gonflés de visioconférences incontournables. Mais c'est bien là un des atouts du mobile-learning. Qui dit formation accessible partout tout le temps sur smartphone, dit formats adaptés, courts et engageants, à même de se glisser dans quelques micro-plages de nos agendas surchargés. La micro-formation ou micro-learning propose des ressources pédagogiques de quelques minutes pour une montée en compétences très ciblée. Si le micro-learning n'est pas nouveau, se développent depuis quelques années des parcours de micro-actions (micro-doing) visant à l'acquisition de réflexes et bonnes pratiques opérationnelles pour un passage à l'action séquencé, progressif et ancré dans la durée.

*Imaginons que l'entreprise ait constaté un manque de reconnaissance de la part de certains managers vis-à-vis de leurs équipes, une micro-action pourrait consister à proposer aux managers concernés de consacrer 10 minutes chaque vendredi à féliciter son équipe pour les avancées de la semaine. Cette micro-action est alors poussée sur le smartphone du manager lui laissant le choix d'accepter ou non le défi puis de faire un retour sur la réalisation et les résultats. Le micro-doing se base sur le nudge et l'incitation, séquencés selon les avancées de l'apprenant, plus que sur l'obligation.*



Côté service formation, le « micro » constitue une réponse à la quadrature du cercle qui tente de réconcilier formation du plus grand nombre et budgets contraints en contexte de travail hybride.

Tour d'horizon de ces formats pédagogiques à consommer sur le pouce...

# 1. Les ingrédients : ne pas confondre « court » et « réchauffé »

La micro-formation tout comme la micro-action n'est pas l'art d'accommoder les restes pour les réchauffer au micro-ondes. Si la micro-pédagogie est opportuniste sur la spatio-temporalité, elle ne doit pas l'être pas dans sa conception. Reprendre des ressources pédagogiques ou des mises en situations de formations digitales d'une durée de plusieurs heures pour les découper et en tirer des capsules indépendantes de « savoir » de 30 secondes à quelques minutes ou des

séquences de « faire » en mini-actions précises à réaliser chaque semaine ne peut aboutir qu'à une version dégradée de la formation d'origine.

On en revient donc toujours au point de départ : la définition de l'objectif. Quel est le micro-objectif de chaque capsule de « savoir » ou de « faire » ? Quel est le résultat attendu au terme du mini-module ? Et question sous-jacente : comment évaluer l'atteinte d'un micro-objectif ?

Laissons, en phase de conception, la prise en compte des contraintes de temps et d'adaptation à l'écran, lui aussi réduit, de nos smartphones.

Une capsule de micro-learning s'accommode de formats multiples (vidéo, check list, sondage, quiz, infographie, podcast...). La créativité est de mise tant que le format respecte l'impératif de concision, d'accessibilité et une définition claire de l'objectif de chaque module.

## ET CONCRÈTEMENT ?

Parce que la vertu de l'exemple n'est plus à démontrer, imaginons une formation de 10 heures sur le thème « Mener un entretien commercial efficace ». L'objectif de la formation est de développer le professionnalisme de l'équipe commerciale. Les objectifs pédagogiques pourraient viser la capacité de l'apprenant à :



Se présenter avec conviction et professionnalisme pour passer le barrage du standard



Mener un entretien de découverte approfondi pour analyser les besoins de son prospect et apporter une réponse pertinente



Mobiliser les techniques de levée des objections pour remporter l'adhésion



Conclure la vente et asseoir la relation commerciale dans la durée

Il est évident que sur un contenu de micro-learning ou sur une micro-action ou même sur un parcours de plusieurs capsules, les objectifs vont devoir être redéfinis capsule par capsule, que l'on parle objectifs pédagogiques ou objectif de formation.

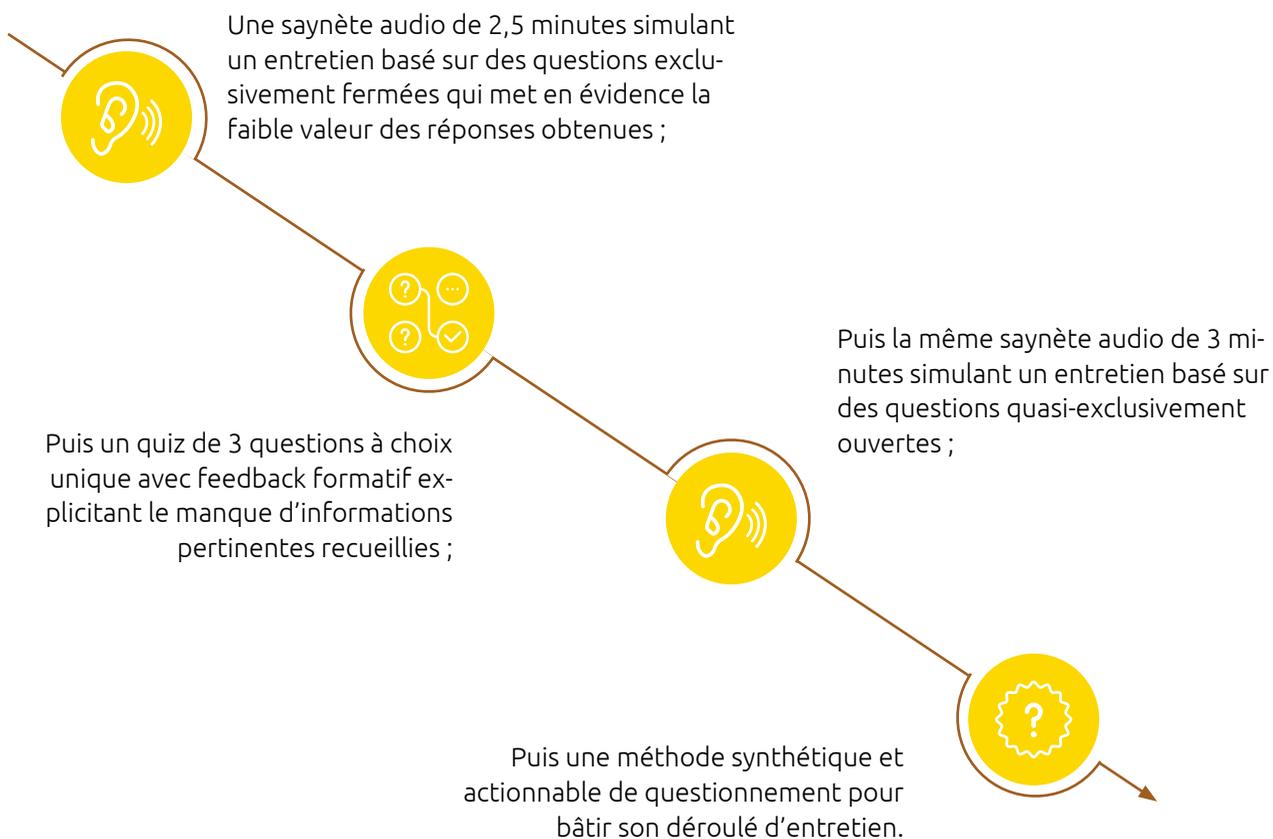
Pour l'objectif de la formation : quel est le problème précis et récurrent ou la faiblesse généralement constatée dans l'équipe lors des entretiens commerciaux ?

- Est-ce la façon de présenter la société ?
- Le manque d'assertivité ?
- Le manque de préparation amont de l'entretien ?

Côté objectifs pédagogiques : Sur quelle posture, quels éléments de communication veut-on mettre l'accent ? Chaque capsule porte un micro-objectif.

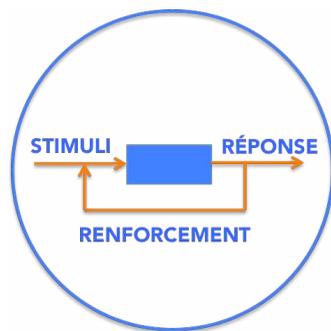
Pour reprendre l'exemple de la formation commerciale, supposons que la plus importante lacune identifiée porte sur l'entretien de découverte et l'incapacité à bien détecter le besoin client.

Un contenu de micro-learning pourrait se concentrer sur la valeur ajoutée des questions ouvertes en entretien de découverte avec une démonstration avant/après :



Côté micro-action, un challenge de la première semaine pourrait inviter les commerciaux à poser au moins 50% de questions ouvertes dans chacun de leurs entretiens clients/prospects.

## LE RETOUR DE LA MACHINE À APPRENDRE ?



A observer les différentes modalités pédagogiques qui illustrent notre exemple (de la formation de 10 heures aux micro-contenus), une chose apparaît clairement : la complémentarité des formats et la richesse d'un parcours articulé entre les différentes composantes « micro » et plus classiques. Et c'est bien là que la micro-formation et la micro-action prennent tout leur sens : articuler dans un parcours. En stand alone, le « micro » reste très « conditionnement opérant », ancré dans la boucle stimuli-réponse-renforcement des behavioristes avec un accent fort sur le stimuli-réponse et un peu moins marqué sur le renforcement, ingrédient majeur de la recette behavioriste.

Utilisé en stand alone, le micro-learning conserve un véritable intérêt en **just in time** pour trouver une solution, se remémorer une procédure, une bonne pratique... Sa forte granularité permet un repérage facile de l'information recherchée. Il constitue ainsi un atout pour un **apprentissage on the flow of work**, un outil d'aide à la décision, à l'action, à l'argumentation avant un rendez-vous client, lors de l'application d'une procédure de sécurité, en permettant à l'apprenant d'aller directement à l'essentiel, en situation de travail. Il n'y a donc potentiellement pas de rupture entre l'activité opérationnelle du collaborateur et la situation de formation.

De façon générale, la micro-formation manque souvent d'échanges entre pairs et avec le formateur, d'une réelle évaluation objective de la compréhension et du transfert en situation de travail, sauf à articuler les différentes capsules avec d'autres modalités pour aboutir à une recette de formation engageante, multimodale et efficiente.



## 2. La recette : le tout est supérieur à la somme des parties

Prenons la recette des lasagnes... Imaginez la tête de vos convives si vous annoncez des lasagnes au menu et que vous déposez séparément sur la table, chacun des ingrédients (nous ne nous hasarderons pas à les détailler ici car chacun sa recette et son ingrédient secret) soigneusement préparés.

Les ingrédients et leur qualité sont fondamentaux mais la recette qui va les associer selon le bon tempo et le bon ordonnancement est indispensable.

### LES MÉDIAS...

Pour maximiser l'efficacité de la formation, jouer la spécificité et la valeur ajoutée de chaque modalité courte et plus longue, orientée vers le « faire » ou vers le « savoir » revient à imaginer des parcours séquencés dans lesquels :



le micro-learning va soutenir et ancrer les savoirs, savoir-faire et savoir-être abordés en classe virtuelle par exemple ;



le social learning va créer de l'engagement et confronter les points de vue et les compréhensions pour déconstruire ses schémas de pensées et acquérir de nouvelles compétences, par l'émergence de nouvelles représentations du sujet ;



le micro-doing va stimuler le passage à l'action avec des mises en applications quotidiennes en situation de travail pour optimiser le transfert des compétences en situation et ancrer des réflexes ;



les ressources asynchrones plus longues ou les livrables à réaliser vont approfondir les acquis et révéler les freins ou les incompréhensions en vue d'une remédiation ;



les évaluations formatives et sommatives vont mesurer la capacité de l'apprenant à faire le lien entre les diverses thématiques abordées et son aptitude à projeter ses nouvelles compétences dans son environnement de travail.

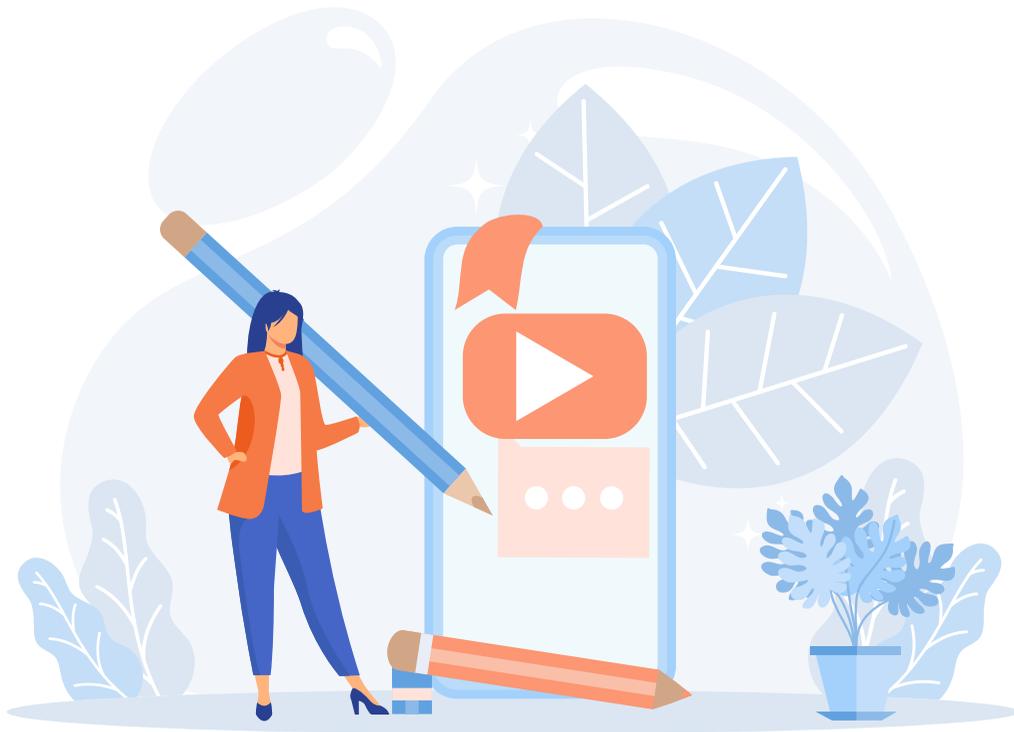
Articuler les formats, les modalités, les propositions et intentions pédagogiques en parcours va faciliter le passage du conditionnement opérant prôné par le béhaviorisme vers des pratiques basées sur le [constructivisme](#) ou le [socio-constructivisme](#) qui permettent d'accompagner la progression de l'apprenant et de le guider à l'intérieur de sa zone proximale de développement<sup>1</sup> au-delà d'un simple réflexe pavlovien amélioré. Ce réflexe quasi-pavlovien a toutefois l'avantage de pousser à l'action et d'automatiser des bonnes pratiques simples et efficaces si elles ont été bien construites avec un objectif précisément défini en amont.

1. En résumé, un apprenant progressera plus efficacement au contact d'un pair maîtrisant ce que lui-même cherche à acquérir plutôt que par un enseignement descendant délivré par le formateur.

### ... ET LE MÉDIUM

Quant au smartphone lui-même, le mobile learning présente un intérêt incontestable aujourd'hui dans le cadre d'un parcours de formation multimodal :

- en **onboarding apprenant** pour présenter le parcours, rappeler les dates et échéances clés, réaliser un auto-positionnement et tester les prérequis ;
- en **salle** pour digitaliser l'expérience apprenant et renforcer les interactions présentesielles via des applis de sondage, de jeux pédagogiques, de quiz ;
- en **post-formation** pour alimenter l'apprenant en ressources complémentaires ou en défis opérationnels visant à appliquer les notions vues en situation de travail ou encore pour maintenir le lien entre les apprenants.



Pour en revenir à nos lasagnes, comment allez-vous en régaler vos invités ? Au restaurant en menu unique, à la carte dans une soirée privée, à domicile cuisinées par un chef qui va investir votre cuisine ?

### 3. Dégustation : la faim justifie les moyens

L'avantage des capsules de micro-learning ou des applications de micro-doing réside dans leur granularité et l'assemblage qui peut en être fait par le service formation. Les capsules de contenus permettent **d'enrichir les parcours existants** et d'offrir ainsi une expérience **d'apprentissage sans couture**<sup>2</sup> à ses apprenants :

- par le passage d'une modalité à une autre (du présentiel au distanciel, du synchrone à l'asynchrone...);
- par l'animation d'intersessions à l'aide de contenus très courts ou de micro-actions scénarisées dont les résultats seront analysés lors d'une séquence de formation plus formelle ;
- par la flexibilité du mobile learning dont les contenus ou les micro-actions se consomment en continu sans nécessité d'occuper un poste sédentaire et d'être équipé d'un ordinateur.

Cette flexibilité d'accès aux ressources pédagogiques facilite l'ajustement des parcours en fonction des données collectées sur le LMS. Les contenus sont poussés sur le smartphone de l'apprenant selon ses préférences déclarées et son agenda. S'il existe, le système de feedback sur les ressources indique les contenus et actions jugés les plus utiles. Selon la technologie de micro-learning ou de micro-actions utilisée, les algorithmes utilisés par les différentes solutions définissent des profils d'apprentissage et des préférences individuels pour optimiser

le couple temps/attention de l'apprenant. Ce rapport « Temps x Attention » est, si l'on en croit Idriss Aberkane, conférencier et essayiste français, le soubassement de toute acquisition de connaissances. Manquent sans doute dans l'équation l'envie et la motivation...L'ajout de quelques éléments de gamification ou de social mobile learning peuvent sans doute dopper ces deux variables clés au-delà de la durée courte et de la flexibilité à même de répondre à la problématique Temps x Attention.

Enfin dans une démarche d'adaptive learning, micro-doing et micro-learning peuvent servir :

- à renforcer l'apprentissage sur des notions mal maîtrisées, par l'ajout de micro-formations ;
- ou au contraire à alléger le parcours en remplaçant des ressources plus denses et formelles par des mini-modules ou un passage direct à l'action par des micro-actions.

En intra ou en sur-mesure, selon l'objectif et le niveau stratégique des enjeux formation identifiés, les micro-modules peuvent servir à contextualiser des formations inter ou sur-étagères aux problématiques du secteur de l'entreprise, à ses valeurs, à ses process...

Dans la mesure où ces micro-formations ou ces micro-actions sont généralement moins coûteuses qu'une formation traditionnelle et peuvent être utilisées en stand alone ou dans plusieurs parcours existants, elles peuvent permettre d'équilibrer le budget formation tout en renforçant la promesse d'efficacité de la formation.

2 Selon L.H. Wong, chercheur au National Institute of Education de Singapour, l'apprentissage sans couture ou seamless learning est une expérience continue d'apprentissage dans laquelle l'apprenant est apte à relier toutes les facettes de son parcours de formation, constitué d'une combinaison de lieux, de moments, de technologies ou de contextes sociaux.

## 4. Prêt(e) à e-mobiliser vos formations ?

En résumé, micro-learning et micro-doing repensent l'organisation des parcours de formation en intégrant des apprentissages courts et ciblés dans le quotidien professionnel du collaborateur. Ils n'ont toutefois pas vocation à remplacer les actions de formations plus longues qui permettent de couvrir efficacement des objectifs plus larges.

Ce qui distingue chaque dispositif est sa finalité : "savoir" pour le micro-learning et "Faire" pour le micro-doing. Un comparatif pour s'y retrouver :

MOBILE LEARNING		
	MICRO-LEARNING	MICRO-DOING
<b>Qu'est ce que c'est ?</b>	Micro-ressources pédagogiques multiformats accessibles sur smartphone, d'une durée de 1 à 10 minutes	Micro-actions sous forme de challenges périodiques (quotidiens, hebdomadaires) accessibles sur smartphone, à réaliser en situation de travail
<b>Ça vient d'où ?</b>	En stand alone : → Approche Behavioriste (conditionnement opérant de Skinner) → Approche Connectiviste si on rajoute des fonctionnalités de social micro-learning  Intégré dans un parcours de formation : → Approche constructiviste et socio-constructiviste	
<b>C'est fait de...</b>	Vidéo, podcast, infographie, quiz, fiche outil à consulter sur smartphone (ou sur desktop)... Ressources réalisées en tenant compte des contraintes de taille d'écran et de durée courte	Consigne de l'action concrète à réaliser en situation de travail, parfois accompagnée de rappels méthodologiques, fiches outils... basées sur les principes incitatifs du nudge
<b>C'est fait pour...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Répondre à un besoin immédiat :</b> consultation à la demande, en stand alone, partout, tout le temps</li> <li>• <b>Enrichir des parcours digitaux blended ou en présentiel :</b> intégration en avant-formation, mixé dans le parcours, en intersession, en post-formation ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Optimiser l'opérationnalité d'une action de formation formelle :</b> réalisation de challenges courts et progressifs en situation de travail pendant et/ou après la formation</li> <li>• <b>Ancrer les compétences</b> dans la durée par l'acquisition d'automatismes et/ou la répétition d'actions au quotidien</li> </ul>
<b>C'est pour qui ?</b>	Tous les collaborateurs, y compris les salariés sur des sites de production non équipés d'ordinateurs ou des personnels en déplacements fréquents	
	En stand alone : <ul style="list-style-type: none"> <li>• collaborateurs autonomes dans leur apprentissages</li> <li>• collaborateurs n'ayant pas la possibilité de mobiliser beaucoup de temps de formation</li> </ul>	Collaborateurs ayant un impératif à mobiliser rapidement les compétences acquises en formation

## Pour conclure :

**Différents acteurs présents sur ce créneau du « micro et mobile learning » peuvent vous aider à analyser vos besoins et à développer puis à déployer une solution adaptée.**



de **Delphine Morisset**, *Product Marketing Manager chez Beedeez*



*Copywriteuse et experte des dernières pédagogies en matière d'apprentissage, elle est passionnée par le domaine de l'éducation et l'edtech.*

beedeez

# Adaptez la formation à vos apprenants, pas le contraire !

Aujourd'hui la formation prend une grande place dans le parcours professionnel des collaborateurs. Dans le contexte changeant et volatile actuel, former ses collaborateurs devient une nécessité.

En effet, alors qu'en 1987, une compétence avait une durée de vie de 30 ans, aujourd'hui, sa durée de vie est limitée à 2 ans, voire même à 3 mois lorsqu'il s'agit d'une compétence tech. La nécessité de former ses collaborateurs est donc évidente pour permettre à l'entreprise de performer.

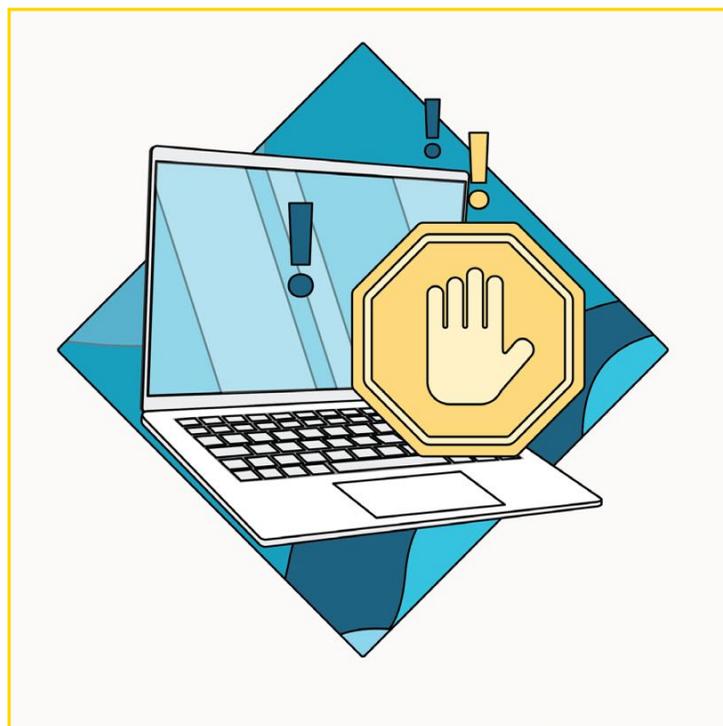
Pour autant les méthodes mises en place restent encore très traditionnelles.

## Des formations éloignées des besoins des apprenants

Pendant longtemps la base de la formation était le présentiel. Ce modèle, bien qu'efficace pour permettre aux apprenants d'échanger avec leur formateur, avait de nombreux inconvénients. Il était cher à mettre en place, chronophage et de ce fait, il n'était réservé qu'à un très petit nombre d'apprenants.

Pour répondre à ce problème, la digitalisation est arrivée. Grâce à cela, toutes les personnes munies d'un ordinateur avaient la possibilité de se former et aujourd'hui, 58% des DRH, RRH et RF ont mis en place des modalités de formation en ligne ou à distance dans leurs entreprises (soit +10 points depuis 2018).

Cependant, malgré ces changements, **62% des apprenants trouvent la formation contraignante aujourd'hui, 3 personnes sur 10 la considèrent même inutile et peu transposable dans leur quotidien saturé.**



## La simple digitalisation ne suffit plus

Les plateformes actuelles ne permettent qu'une formation statique, descendante et très souvent réservée à une population d'apprenants restreinte qui peuvent avoir accès à des ordinateurs.

De plus, les formats proposés sont souvent longs, peu rythmés et pas engageants et ne s'insèrent pas du tout dans le quotidien chargé des apprenants.

Bref, la formation d'aujourd'hui n'est plus adaptée aux apprenants.

## Le Mobile Learning : la mobilité au service de la flexibilité

Aujourd'hui, les apprenants ont l'habitude d'adapter leur environnement à leur besoin et non pas de s'adapter à leur environnement. Les plateformes de formation doivent faire la même chose. Elles doivent permettre aux apprenants de se former, partout, tout le temps, et sur n'importe quel sujet.

C'est ici qu'intervient le Mobile Learning. Souvent considéré comme l'apprentissage sur mobile, le Mobile Learning est bien plus, c'est **l'apprentissage en mobilité.**

En proposant une interface apprenant disponible sur Front Web mais aussi une application dédiée, le Mobile Learning permet aux apprenants de suivre des formations où qu'ils soient, via leur smartphone, leur tablette ou leur ordinateur. Ils peuvent ainsi se former à leur bureau, puis continuer leurs modules dans le métro, dans la queue de la cafétéria et même au milieu de la forêt vierge.

En plus de donner de plus grandes libertés dans la façon de se former, le Mobile Learning permet aussi d'étendre la formation à un plus grand nombre de collaborateurs en intégrant les apprenants sur le terrain qui ont été trop longtemps mis de côté. Grâce au Mobile Learning, tous les apprenants vont pouvoir avoir un accès égal à la formation et y accéder où qu'ils soient et quand ils veulent.



Pour aller plus loin : <https://www.beedeez.com/>



de **Delphine Canon**, COO de Teach On Mars

TEACH ON MARS

*Delphine accompagne depuis plus de 20 ans les organisations dans leurs grands projets de transformation. Après une première expérience de 7 ans dans le conseil sur des dispositifs d'accompagnement au changement (mise en place de nouveaux modèles d'organisation, accompagnement des collaborateurs dans le cadre de fusions, évolution de pratiques managériales/RH...), elle a intégré le groupe Crossknowledge en 2005 et déployé une offre de services novatrice pour assurer le succès des projets de digital learning dans les grands groupes. Elle rejoint ensuite Teach on Mars en 2018, et en est le COO depuis 2021. Elle pilote actuellement le développement du portefeuille de clients existants ainsi que les activités de notoriété de la marque.*

# Créer les conditions pour améliorer la performance opérationnelle, un enjeu clé des acteurs de l'apprentissage

Les acteurs du développement des compétences cherchent tous à déployer des dispositifs permettant de rendre les collaborateurs plus performants au quotidien dans la réalisation de leurs missions.

Bien qu'il soit toujours encore complexe de démontrer la "preuve" du ROI des actions de formation, il est par contre entendu que l'engagement apprenant est une condition indispensable pour obtenir de bons résultats.

Or, un grand nombre d'initiatives visant à développer les compétences est porté par des plateformes LMS, qui se révèlent inadaptées pour répondre aux besoins opérationnels et immédiats

des collaborateurs. Elles ont en effet pour la plupart été pensées pour un usage sédentaire, synonyme de suivi de dispositifs de formation derrière son ordinateur, et pas forcément conçues pour répondre aux besoins du terrain en situation de travail.

A contrario les plateformes de **"Performance Enablement"** offrent une solution au service direct de la performance métier.

Cette approche stratégique vise à maximiser le potentiel des employés, en leur fournissant les ressources et les meilleures conditions d'apprentissage dont ils ont besoin pour fonctionner efficacement.

La solution que nous déployons principalement à des clients grands comptes, consiste à :

-  connecter l'apprenant quand il le souhaite et en éprouve le besoin aux ressources pédagogiques qui lui sont nécessaires dans la réalisation de ses missions du moment,
-  pouvoir échanger avec ses pairs pour développer de nouveaux usages ou confronter les siens avec ceux de son écosystème,
-  permettre aux acteurs L&D de déployer leurs initiatives et effectuer des recommandations de contenus.

Une solution de “Performance Enablement”, repose sur trois ingrédients absolument incontournables :

**LA MOBILITÉ DE LA FORMATION**, pensée pour cet usage en première intention, en termes d’expérience globale, à la fois dans l’ergonomie, la navigation comme le design (UX & UI). L’assistant personnel de formation, celui que vous avez dans votre poche, disponible à tout moment pour consulter du contenu ou échanger avec des pairs, au moment le plus opportun pour maximiser l’ancrage. Les entreprises en réseaux de distribution sont particulièrement sensibles à cette proposition de valeur immédiate, simple et intuitive pour des populations en points de vente.



**LE “JUSTE” CONTENU** : être performant est facilité par la mise à disposition au bon moment du ou des ressources pédagogiques dont j’ai besoin pour réussir à réaliser une action, un processus, à activer un comportement adéquat dans une situation professionnelle. Chez Teach on Mars, les contenus proposés sont délivrés à l’apprenant grâce à des algorithmes puissants qui reconnaissent à la fois les zones d’intérêt et celles de développement du collaborateur. Combinés à des formats attractifs et digestes cela permet d’ancrer durablement les comportements et les apprentissages souhaités. Les contenus courts de moins de 3’ et gamifiés seront ainsi recommandés.

**LES INTERACTIONS À “INTENTIONS”** : Le rôle de l’écosystème autour de l’apprenant est également central. Nous ne dissocions pas la formation de l’animation. Les interactions entre pairs sont aujourd’hui une composante incontournable pour engager les apprenants dans leur dispositif. Créer les conditions pour que ces interactions soient fluides, qu’elles aient du sens avec une intention pédagogique est une recherche de tous les acteurs L&D. Une solution de “Performance Enablement” permet à la fois d’initier aisément des échanges de l’administrateur vers sa communauté, ainsi qu’entre pairs de la communauté. L’animation, qui remet l’humain au centre du dispositif, est un facteur clé de succès de nombreux clients de l’industrie du Retail, et plus généralement de toutes les entreprises à réseaux quel que soit le secteur. Leurs apprenants mettent en avant leurs meilleures pratiques et/ou retours d’expériences sur des savoir-faire métier.

En conclusion, choisir une plateforme digitale qui offre l’écosystème de formation adapté pour engager durablement l’apprenant et le motiver à apprendre est un atout précieux pour les besoins de performance métier et d’excellence opérationnelle. Si vous souhaitez en savoir plus sur nos cas d’usage, rendez-vous sur notre site :

<http://teachonmars.com>



de **Matthieu THOMAS, CEO & co-fondateur**



Entrepreneur-Formateur passionné depuis plus de 15 ans et ancien Train-the-Trainer chez Apple,-  
Matthieu est aujourd'hui CEO et co-fondateur de Cards.

# Comment manger un éléphant ? 👉 micro-learning !

Desmond Tutu (prix Nobel de la paix en 1984) a dit avec sagesse :

**"il n'y a qu'une seule façon de manger un éléphant : une bouchée à la fois".**

*D'ailleurs si cet article vous semble trop long, voici la version courte et digeste*



À cela nous pourrions ajouter l'élément clé : le temps. Car manger un éléphant, cela prend du temps. Alors qu'avaler une bouchée c'est bien plus simple et rapide. Tout peut être accompli progressivement en prenant un petit peu de temps à la fois.

Réel combat ou mal du siècle : la quantité d'informations et le volume de temps nécessaire pour parvenir à bout, sont à eux deux un réel problème et vecteur de souffrance au travail : comme l'est l'E-Learning long, fastidieux et interminable !

Miniaturiser pour mieux régner ? Pas du tout !

Au contraire, la force réelle de la démarche se situe bien dans sa capacité à transmettre et optimiser ses actions sur la base d'indicateurs de performance (KPI).

## L'amont 👉 Mettre à niveau & Sensibiliser

Mettre à niveau ou sensibiliser avant le Jour J grâce au micro-learning est une **opportunité simple** qu'il serait dommage de rater. Ainsi les nouveaux collaborateurs bénéficieront d'une mise à niveau utile à leur métier. Le gain temps est considérable dans cette démarche d'intégration. Et pas seulement !

Avec des contenus courts, digestes et rapides à produire, à adapter ou à consulter, c'est bien **toute votre chaîne de valeur qui se trouve allégée**. De la direction, aux collègues et tuteurs, sans oublier les (D)RH, Knowledge Manager et ingénieurs pédagogiques : vous soulagez et mettez à profit les savoirs déjà présents au sein de l'organisation.

## Micro-Learning & performance au travail

La notion de "micro-learning" est utilisée pour désigner un "apprentissage court, digeste et facile à mémoriser" ou toute autre forme de formation brève. Son véritable objectif reste de réussir à rendre chacun plus performant !

## UNE HISTOIRE DE KPI AU SERVICE :

### 1- DU DÉVELOPPEMENT DES PERFORMANCES !

Le microlearning est, de fait, un format adapté au développement des compétences. Ses contenus courts et ciblés, de 3 à 5 min (15 tout au plus) :

- **sont consommables facilement et à votre rythme,**
- **facilitent la rétention de l'information,**
- **encouragent la révision régulière (la répétition).**

Les apprenants restent ainsi concentrés sur des sujets spécifiques et pertinents à leur besoin.

Si à cela on ajoute : les comportements et nouvelles habitudes de vie et de travail, les profils à distance, ou souvent occupés, les emplois du temps chargés... ils ont tous face à eux des modules courts leur permettant de se former où qu'ils soient, à tout moment de la journée, et sur leurs mobiles ou tablettes.

**Les rappels et mises à jour régulières sur des sujets métiers ou clés sont de très bons cas d'usage.**

Ils permettent à chacun de maintenir ses compétences à jour et d'améliorer ses performances à long terme.

### 2- DE L'AGILITÉ EN L&D !

La boîte à outils des formateurs et ingénieurs pédagogiques peut s'étoffer d'une nouvelle modalité. **Voilà une nouvelle corde à leur arc plus simple et plus rapide pour ces experts également.**

D'un point de vue ROI il convient d'analyser : **le temps passé à concevoir, l'effort nécessaire , le ROI et le temps passé par apprenant**

Au final : préférez-vous **une équipe de L&D agile** orientée objectifs, partages de connaissances, et optimisation des performances ou bien une équipe experte, centrée sur le contenu et l'expérience ?

Micro-learning ne revient donc pas à "miniaturiser" ses supports de formation actuels mais plutôt à revoir ses démarches de transmission sur la base d'indicateurs de performance (KPI).

## Le Personal Branding 🙌

Distiller les concepts clés d'une expertise ou d'une formation en **petits morceaux prêts à l'emploi et réutilisables** pour rafraîchir ses connaissances : c'est TOP !

Quoi de mieux pour un collègue que de partager son expertise en un rien de temps, et pourquoi pas sans avoir à faire appel à l'équipe L&D. Les procédures sont souvent trop longues, trop complexes et réservées aux experts de la pédagogie (c'est un métier !)

**Mais, il est temps d'en finir avec ce clivage par l'outil :** toute solution visant à partager des connaissances se doit d'être facilement et rapidement utilisable, par tous, pour remplir son rôle !

C'est bien là, l'une des plus grandes cordes à son arc qu'à le micro-learning : mettre en valeur leurs savoirs internes. Restez focus sur un concept à la fois, **intégrez la démarche dans votre routine périodique** et renforcez vos connaissances sur votre lieu de travail, à distance, au bon moment en asynchrone ou non.

Le micro-learning a de très beaux jours devant lui.

Pour en savoir plus : <https://cards-microlearning.com/>



# Learning GENIUS **showcase** *by ildi*

Tous les ans, en **juin** et **décembre**  
lors du **Digital Learning Day** et de **LearnInnov**

Une **journée** dense pour se faire une idée  
des **dernières innovations** en Digital Learning :  
avant-premières, pitches de solutions et démonstrations.



**Les pitches et les démos** (de 15 minutes) s'enchaînent  
**toute la journée** et sont organisées en **9 thèmes** :

- **LMS & plateforme MOOC**
- **Outils auteur & Content Management System**
- **Réalité virtuelle/augmentée & Serious Game**
- **Mobile learning**
- **Contenu sur étagère & Dispositif pédagogique complet**
- **Blended-Learning (présentiel numérique, classe virtuelle)**
- **Méthode pédagogique**
- **Jeu pédagogique**
- **Autres approches innovantes**

Vous voulez  
**assister** aux **Learning GENIUS showcase**,  
ou vous souhaitez venir **pitcher** ?  
**genius@il-di.com**

# Partie 6

## S'immerger en formation

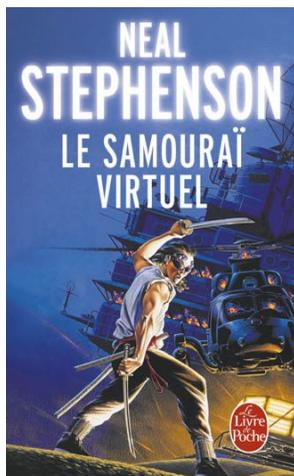


AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# Metavers : les nouveaux territoires de formation



C'est l'histoire de Hiro Protagonist, sabreur de renommée mondiale, dernier hacker indépendant, livreur de pizza à ses heures. C'est l'histoire de la naissance sémantique d'un univers parallèle : le Métavers.

« Hiro n'est donc pas vraiment là. Il est dans un univers virtuel que son ordinateur projette dans ses lunettes et ses écouteurs. Dans le jargon d'usage, cet endroit imaginaire s'appelle le Métavers.<sup>1</sup> »

Le « Samouraï virtuel », roman de science-fiction de Neal Stephenson, publié en 1992, décrit un monde de réalité virtuelle qui côtoie le monde réel et que l'auteur baptise « Metaverse<sup>2</sup> ».



C'est l'histoire de Marc Zuckerberg, qui, en 2021, annonce que Facebook devient Meta et va se concentrer sur le développement d'un univers virtuel persistant. Dès lors, le Métavers devient star médiatique. Ou devrait-on parler DES Métavers, car les univers se multiplient, indépendants, comme autant de planètes d'une galaxie technologique encore empreinte de mystère pour le grand public. En 2022, nombre de grandes entreprises commencent à installer des espaces à leur nom dans les Métavers, les prix de l'immobilier virtuel flambent. Un nouveau monde nous est promis, jusqu'à ce début de l'année 2023 et l'arrivée massive des IA génératives... L'accessibilité et l'utilisabilité immédiate par le grand public des outils d'IA génératives comme ChatGPT ou Midjourney que l'on ne présente plus, ont relégué le Métavers au second plan.

Pour autant, n'enterrons pas trop vite le Métavers qui, augmenté des outils d'IA notamment générative, garde un potentiel expérientiel et engageant unique et une capacité de personnalisation intéressante, notamment en formation. En effet, le Métavers propose des environnements d'apprentissage immersifs et interactifs dans lesquels les apprenants peuvent développer leurs compétences au travers de simulations et co-construire les savoirs, savoir-faire et savoir-être en communauté au travers des interactions de leurs avatars. Et rappelons nous, qu'avant même le buzz word 2022, les univers immersifs de formation (réalité virtuelle, réalité augmentée) sont utilisés depuis de nombreuses années et leur potentiel pédagogique reconnu dans de nombreux secteurs, que l'on parle de défense, de santé, d'aéronautique mais également de formation commerciale ou de soft skills.

De même, si les équipements sensoriels (casques, gants et combinaison haptiques), présentés comme communs et indissociables du Métavers dans le film Ready player one, représentent encore une barrière économique et technologique majeure, un simple écran d'ordinateur permet déjà de passer de l'autre côté du miroir et de bénéficier d'une expérience immersive.

Voyage en immersion dans la pédagogie expérientielle réaliste...

1. Extrait du roman « Le samouraï virtuel », de Neal Stephenson.

2. Metaverse est le terme anglais, adapté en Métavers en français.

# 1. Changement de décor

Le Métavers est un univers virtuel persistant, en 3 dimensions, dans lequel chaque utilisateur, par l'intermédiaire de son avatar, évolue et interagit avec d'autres avatars et avec des objets numériques.

L'évolution du métaverse est le fruit de progrès technologiques majeurs dans des domaines tels que la réalité virtuelle (RV), la réalité augmentée (RA), la simulation en temps réel et l'IA. Ces avancées ont permis de créer des mondes numériques de plus en plus réalistes et interactifs.

**Les connexions Internet haut débit sont cruciales pour assurer des interactions en temps réel et une expérience immersive fluide.**

Contrairement à Internet, principalement constitué de pages web statiques et d'espaces de discussion, le métaverse offre des environnements interactifs en temps réel plus ou moins réalistes selon leur finalité. Ainsi les en-

vironnements de jeux ont-ils moins vocation à reproduire le monde réel que des simulateurs utilisés en formation.

Au-delà d'une composante technique fondamentale, le Métavers permet d'imaginer des **expériences immersives et personnalisées à même de créer pour les apprenants un**

**sentiment de présence indispensable en formation à distance.**

L'apprentissage y est expérientiel et social par des interactions tant avec les autres apprenants qu'avec les experts et formateurs présents dans l'univers virtuel en 3D. L'IA et les learning analytics permettent de personnaliser les situations, les simulations et les



environnements en fonction des niveaux, des objectifs mais également des préférences de l'apprenant. Le suivi de la progression de l'apprenant permet de mettre en place des situations de remédiation et de tenir compte des difficultés rencontrées.

Les avantages d'une formation dans un environnement immersif en 3 dimensions se concentrent notamment sur la crédibilité, la sécurité et l'engagement :



**Simulations crédibles :** les collaborateurs s'exercent dans des environnements virtuels qui reproduisent fidèlement leurs lieux, leurs cadres et leurs matériels de travail mais également les situations quotidiennes rencontrées dans le poste et les missions. L'apprenant doit ressentir la cohérence entre situations virtuelles simulées et situations réelles. Il est fondamental que les résultats obtenus lors de l'interaction de l'apprenant avec l'environnement virtuel soient conformes à ce qui se passe dans le monde réel. La formation est ainsi totalement contextualisée et en parfaite adéquation avec les besoins du poste. La montée en compétence est opérationnelle. Les gestes, comportements, actions peuvent être répétées jusqu'à parfaite maîtrise, contrairement à des lieux physiques de production qui ne peuvent être mobilisés durant des heures ou à des lieux physiques d'entraînement qui coûtent plus chers à construire.



**Formation en toute sécurité :** créer des environnements sensibles ou potentiellement dangereux, scénariser des contextes stressants dans un univers virtuel permet de sécuriser la formation en évitant le danger ou les conséquences parfois graves de l'erreur dans le cadre de manipulations ou d'interactions dans le monde réel mais également d'éviter le risque financier d'une dégradation de certains appareils ou matériels onéreux. La réalité virtuelle permet ainsi de concilier réalisme et opérationnalité de la formation et sécurité des personnes et des structures ou infrastructures.

Les jumeaux numériques (répliques virtuelles et dynamiques de systèmes, de matériels, de processus, synchronisés avec leurs doubles du monde réel pour offrir une représentation en temps réel de leur état) renforcent encore l'expérience et le développement de compétences contextualisées. Prenons l'exemple d'un chirurgien qui s'apprête à réaliser une intervention délicate et peu courante. S'il s'entraîne sur un jumeau numérique de l'organe ou du membre concerné de son patient, il recevra en temps réel les résultats de chacune de ses actions et pourra les adapter, les rectifier, les améliorer... Il en va de même d'un opérateur sur du matériel sensible et onéreux.



**Engagement de l'apprenant :** les situations simulées et réalistes opérées dans un environnement virtuel favorisent l'engagement physique (par la réalisation concrète de gestes ou de postures) et cognitif de l'apprenant tout en éliminant les interférences parasites du monde réel lors des sessions de formation (lecture des mails, notifications en tout genre...).

En outre, les formateurs, les tuteurs ou les experts métiers expérimentés peuvent évaluer de manière objective les compétences des apprenants grâce à des données recueillies pendant les simulations et l'observation des actions durant leur réalisation. Ils peuvent alors intervenir pour corriger un geste, une attitude, une interaction.

Le Métavers permet de former une équipe entière dont les collaborateurs ont des attributions différentes pour mesurer le degré de fluidité de la collaboration et le parfait enchaînement des actions.

Le réalisme de l'environnement, la précision des situations sont des éléments fondamentaux d'une expérience de formation en univers immersif. Mais le plus important reste le sentiment de présence éprouvé par l'apprenant. Un sentiment qui peut varier d'un apprenant à l'autre.

## 2. Les forces en présence

Si les cas d'usages, les atouts et les possibilités immenses qu'offre le Métavers sont évidentes, le sentiment de présence reste un impératif pour une expérience engageante et efficace de l'apprenant (ou de tout autre visiteur du Métavers). Les chercheurs en sciences cognitives qui ont étudié la perception individuelle des environnements immersifs persistants en 3D définissent la présence comme le sentiment pour un individu de se trouver dans un lieu qui, bien qu'il n'ait pas d'existence réelle mais dans lequel il se sent accueilli, crée l'illusion du réel.

Ce sentiment de présence s'exprime à trois niveaux :

**Le sentiment de présence de Soi :** le réalisme de l'avatar, ses attributs physiques proches de ceux de l'apprenant concourent à renforcer la sensation de présence.



**Le sentiment de présence environnementale :** là encore le réalisme du décor, de ses éléments constitutifs, des situations et des sollicitations en temps réel permettent une véritable immersion tout en limitant les perturbateurs d'attention qui seraient induits par un lieu totalement imaginaire ou sans lien avec le contexte de formation.



**Le sentiment de présence des autres :** la fluidité et la richesse des interactions avec les autres apprenants et avec le formateur concourent à crédibiliser l'expérience et à renforcer son engagement et ses apprentissages.



### L'AGENTIVITÉ

L'agentivité (Agency en anglais) est un concept fondamental du socio-constructivisme. Largement développé par Albert Bandura, psychologue et père du socio-constructivisme, le terme signifie « être agent de ses propres actions ». Il s'agit donc pour l'apprenant de **mettre de l'intention dans ses actions de formation en interaction avec son environnement**. L'apprenant quitte alors son rôle passif de "réceptacle" d'informations pour se projeter dans une activité d'apprentissage volontaire, plus à même de porter ses fruits. L'agentivité, c'est-à-dire la sensation d'agir efficacement dans cet environnement, est un élément clé de d'une expérience en réalité virtuelle. L'agentivité est liée à la coordination entre les intentions de l'apprenant et les actions observables dans l'environnement virtuel. C'est tout l'enjeu du réalisme de l'avatar, de la crédibilité des situations et de la richesse des interactions sociales.

## DE L'ACTION À L'ÉNACTION

Dans les années 90, des chercheurs ont mis en évidence le lien entre la perception physique et corporelle du monde et la représentation mentale qui en découle. Cette approche, souvent appelée "cognition incarnée", suggère que la cognition humaine est profondément influencée par les interactions de notre corps avec l'environnement. La perception de Soi dans des univers immersifs en 3D repose sur la perception de son corps réel mais aussi de son corps virtuel et de la représentation de l'un par rapport à l'autre. Autrement dit, la perception de Soi dans un avatar est liée à la capacité à relier les propriétés motrices de son avatar à son corps réel. De façon optimale, le corps réel devrait être placé dans la même position que le corps virtuel.

Le neurobiologiste Francisco Varela a contribué à populariser ce concept en parlant d'énaction pour caractériser ce phénomène.

**L'énaction met en avant l'idée que nos expériences passées influencent notre comportement présent et orientent nos actions futures.** Dans le contexte de l'apprentissage, cela signifie que l'action et l'expérience multi-sensorielle jouent un rôle crucial dans l'acquisition de connaissances et de compétences durables. Le Métavers offre un terrain propice à cette approche car il permet d'engager plei-

nement les sens de l'apprenant et de favoriser l'interaction avec un environnement virtuel.

Dans le Métavers, les apprenants sont en mesure de mobiliser, de façon plus aigüe que dans un contexte non immersif, leurs sens, leur attention et leur conscience des situations proposées pour acquérir des gestes, des méthodes et des processus qui seraient difficiles à appréhender de manière purement théorique ou dans des situations réelles potentiellement dangereuses ou stressantes.



## QUE D'ÉMOTION !

L'agentivité, l'énaction qui définissent le rôle fondamental de l'engagement du corps dans l'apprentissage favorisent l'émergence d'émotions chez l'apprenant. Or, il est prouvé scientifiquement que l'émotion stimule le cerveau et indique qu'il se passe quelque chose d'important, de remarquable, qu'il convient en tout cas de prendre en compte avec attention.

Les expériences de formation dans le Métavers, dès lors que les situations présentées et l'environnement sont crédibles et scénarisées de façon à atteindre un objectif précis, peuvent susciter l'enthousiasme, la curiosité voire la peur. De même, générer de l'empathie chez l'apprenant dans une situation collaborative favorisera l'action, pouvoir créer de l'anxiété dans une situation d'urgence pourra permettre d'orienter la prise de décision, etc...**L'engagement émotionnel résultant de ces expériences immersives renforce la mémorisation et la rétention des informations, favorisant ainsi l'apprentissage.**

### 3. Éviter les pièges

Le Métavers présente de réelles opportunités d'innovation pédagogique mais il n'est pas exempt de défis et de pièges qu'il est essentiel de prendre en compte.

Du côté de l'apprenant, les risques de fatigue cognitive et de sensibilité doivent être considérés. En effet l'utilisation intensive du Métavers peut entraîner une sensation d'épuisement due à une exposition prolongée à des tâches cognitives complexes. Le Métavers sera alors une expérience contre-productive à l'objectif d'apprentissage. Parmi les facteurs de surcharge cognitive potentiels dans le cadre d'une formation dans le Métavers, on distingue :



**La surcharge d'informations :** les univers immersifs peuvent présenter une grande quantité d'informations visuelles, auditives et interactives.

**Le multitasking :** les apprenants peuvent avoir à gérer de multiples tâches et interactions simultanément.



**La complexité des environnements :** les environnements peuvent être complexes, avec de nombreuses fonctionnalités, commandes et interactions possibles rendant la navigation et les déplacements ardu.

Pour atténuer la fatigue cognitive, il est essentiel de concevoir des environnements intuitifs et bien structurés. Des pauses régulières peuvent également être intégrées pour permettre aux apprenants de se reposer.

De même, certaines personnes sensibles sont susceptibles de ressentir des effets négatifs, lorsque d'autres peuvent s'adapter plus facilement aux environnements virtuels. Voici quelques aspects à considérer :

#### Sensibilité au mal des transports :

Certains utilisateurs peuvent être sensibles au mal des transports en raison des mouvements virtuels dans le métavers, ce qui peut provoquer des nausées et de l'inconfort.

#### Réactions émotionnelles :

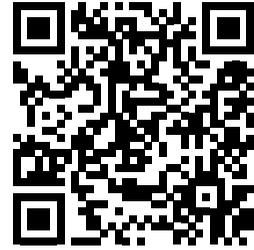
Les univers immersifs peuvent susciter des réactions émotionnelles fortes, qu'elles soient positives ou négatives. Certains apprenants peuvent être plus sensibles aux stimuli émotionnels présents dans le métavers. Et se retrouver déstabilisés.

#### Effets physiologiques :

Les effets physiologiques de l'immersion, tels que l'augmentation du rythme cardiaque ou la sudation, peuvent varier en fonction de la sensibilité individuelle.

Il est alors important de permettre aux apprenants de **régler leur niveau d'immersion** et de fournir des mécanismes pour gérer le mal des transports, tels que des options de déplacement plus douces. Une sensibilisation aux réactions émotionnelles et physiologiques est également importante pour aider les apprenants à gérer leurs réponses.

**SUR CES QUESTIONS DE SANTÉ MENTALE DANS LE MÉTAVERS, LE POINT DE VUE D'UNE PSYCHOLOGUE AMÉRICAINE EN UN PEU PLUS DE 6 MINUTES DE VIDÉO (EN ANGLAIS) :**



Du côté du service formation, les barrières à l'entrée se concentrent essentiellement sur le coût et la protection des données :

- > les environnements de formation dans le Métavers peuvent se révéler exigeants sur le plan graphique et nécessiter des ordinateurs puissants et des casques de réalité virtuelle coûteux ;
- > de même, la conception de parcours de formation engageants et crédibles nécessitent des ingénieurs pédagogiques aguerris et un temps de production potentiellement accru ;
- > côté protection des données, les quantités de données personnelles recueillies soulèvent des questions sur leur utilisation et leur protection ;
- > ces environnements peuvent être vulnérables aux cyber-attaques, mettant en danger les informations sensibles.

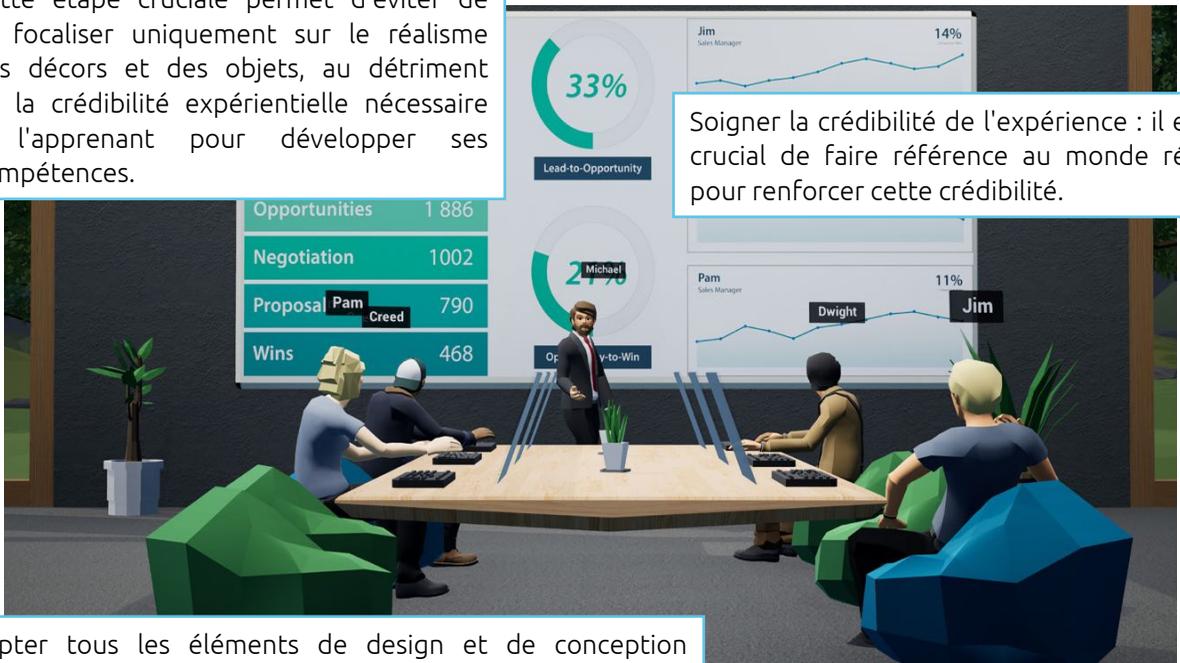


## 4. Pour conclure

Développer des parcours de formation engageants et pédagogiquement efficaces dans le Métavers impose de réunir tous les éléments qui favorisent une expérience sensori-motrice enrichissante, qui renforce le sentiment de présence et qui facilite le transfert de compétences chez l'apprenant.

Pour résumer, les erreurs à éviter lors de la conception de ces environnements, voici quelques points essentiels :

Avant tout, l'environnement virtuel doit être conçu pour soutenir un scénario pédagogique précisément défini à l'avance. Cette étape cruciale permet d'éviter de se focaliser uniquement sur le réalisme des décors et des objets, au détriment de la crédibilité expérientielle nécessaire à l'apprenant pour développer ses compétences.



Adapter tous les éléments de design et de conception (lumière crue, mouvements trop rapides, interactions trop nombreuses...) pour éviter les désagréments sensoriels chez l'apprenant voire une sensation de malaise

Le Métavers est un territoire sans autre limite que l'imagination. Il accélère et sécurise le transfert des compétences acquises en situations de travail réelles. Que ce soit par le biais de serious game pour acquérir des postures, de scénarios de co-activité pour découvrir un métier, de visites en 3D d'un nouvel environnement de travail, de prise en main d'un nouvel outil, ou même de la pratique de gestes spécifiques en situation critique ou dangereuse, les possibilités semblent infinies tant que l'on n'oublie pas que la formation passe par la définition d'objectifs pédagogiques, par une ingénierie adaptée à l'univers simulé et une conception soignée.



# Partie 7

## Ré-injecter de l'humain en formation



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# De la formation synchrone aux territoires d'apprentissages

Si on cessait de faire du sur-place en formation à distance ? Les territoires d'apprentissage sont vastes et les parcours variés. Le voyage en première classe ne saurait se concevoir solitaire. L'interaction sociale, entre pairs et avec le formateur en temps réel, favorise la déconstruction des préjugés, des idées préconçues, des savoirs obsolètes et des savoir-faire inefficaces pour reconstruire des compétences opérationnelles et augmenter la performance individuelle et collec-

tive. L'interactivité et la variété des activités et des sollicitations dans le parcours sont vecteurs d'engagement et d'ancrage.

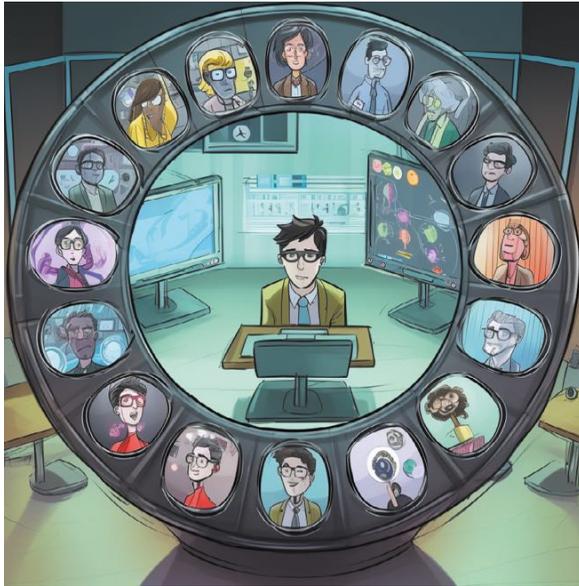
A l'ère de ChatGPT et des IA génératives, le lien social, l'émotion, la collaboration et le sentiment de présence à distance sont plus que jamais les véritables catalyseurs d'une montée en compétences opérationnelle, propre à s'adapter à chaque apprenant.



## Embarquement immédiat !

Classes virtuelles et Live learning platforms s'articulent pour une montée en compétence bâtie sur la collaboration et le lien social. Aux commandes, le formateur va s'appuyer sur une scénarisation qui combine mises en situation, retours d'expérience, co-construction de savoirs, savoir-faire et savoir-être et des activités individuelles d'évaluation, de sondages, de partage de ressources complémentaires. Un seul objectif : l'acquisition de compétences immédiatement mobilisables en situation de travail et l'ancrage des méthodes, outils, démarches, bonnes pratiques, dans la durée.

# 1. Le voyage augmenté



Si on ne présente plus la classe virtuelle, tant la modalité synchrone à distance en groupe de 10 à 15 personnes est désormais un incontournable dans l'univers de la formation professionnelle continue, la richesse des live learning platforms mérite une visite guidée.

Les Live learning platforms permettent d'enrichir l'expérience apprenant et d'augmenter l'efficacité pédagogique d'une séquence distancielle ou présentielle. Véritables outils de collaboration digitale, ces solutions offrent une palette de fonctionnalités pour :



**maintenir ou réactiver l'attention avec un sondage en temps réel pour mesurer l'intérêt, par exemple ;**



**évaluer la compréhension au travers d'un quiz ou d'un cas pratique et permettre au formateur d'approfondir certaines notions ;**



**favoriser le travail collaboratif grâce à un espace digital de brainstorming...**

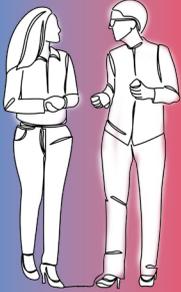
Intégrées directement dans l'outil de classe virtuelle ou accessibles sur smartphone ou laptop lors d'une formation présentielle, les live learning platforms soutiennent le sentiment de présence à distance que l'on parle de présence sociale ou de présence cognitive.

L'isolement de l'apprenant à distance se caractérise désormais moins par l'absence d'intervenants que par un déficit qualitatif dans la relation à l'autre. C'est la raison pour laquelle les solutions de classes virtuelles intègrent peu à peu des outils et des fonctionnalités d'animation pédagogique capables de créer du lien dans la communauté apprenante.

## 2. L'apprenant, cet animal social

**La présence sociale renforce la confiance de l'apprenant** non seulement dans ses capacités et ses compétences mais également dans celles de ses pairs. Elle dynamise l'apprentissage individuel en effaçant l'isolement potentiellement induit par la distance. Elle concourt à la co-construction de savoirs, savoir-faire et savoir-être individuels en s'appuyant sur le collectif d'apprenants réunis en classe virtuelle qui interagissent entre eux et avec le formateur, tout au long de la séquence synchrone.

Cette présence sociale recouvre à la fois une dimension d'échange mais également une dimension de partage. L'échange vise essentiellement une sphère individuelle quand le partage se réfère à une communauté :



- l'échange procède d'une spontanéité de la communication au sein de la classe virtuelle, soutenue par les espaces de chat, pour éviter la cacophonie mais également par des fonctionnalités de présentation individuelle de chaque apprenant et de l'expert ;



- les temps de partage auront été précisément scénarisés par le formateur sous forme d'activités collaboratives en sous-groupe ou en plénière selon le nombre d'apprenants et l'objectif de la séquence, à l'aide de fonctionnalités ou d'outils collaboratifs de type Miro, de notes partagées, d'un tableau blanc, par exemple.

Les classes virtuelles soutiennent la présence sociale en offrant des opportunités d'interaction en direct, telles que les discussions en groupe, les retours d'expérience et les commentaires immédiats.

La configuration de salles virtuelles de travail collaboratif, en libre accès tout au long de la session de formation, va encourager la communauté apprenante à se retrouver en dehors des temps synchrones formels animés par le formateur, pour des temps synchrones informels et conviviaux qui favorisent le lien, le sentiment d'appartenance au groupe et la confiance réciproque, mais également pour la réalisation d'activités coopératives ou la production de livrables.

Ces espaces virtuels de travail rassemblent généralement des ressources pédagogiques complémentaires (vidéos, textes, illustrations, podcasts...), des templates, des méthodes pour guider le groupe dans sa réflexion et ses productions. Ce matériel pédagogique aura été produit par le formateur à destination des apprenants en respectant le scénario pédagogique défini lors de la phase de conception de la formation.

### 3. Confronter pour conforter



Stimuler la co-construction des connaissances et des compétences entre pairs pour favoriser la présence cognitive va induire un conflit socio-cognitif par la confrontation des points de vue, la déconstruction des schémas de pensées pour en reconstruire de nouveaux ou les adapter et progresser vers la mise en lumière d'une solution.

Là encore, il s'agit donc de créer et de mobiliser une communauté apprenante à distance au travers de fonctionnalités de social-learning, d'espaces de travail collaboratifs via des outils de communication et de gestion de projet (Trello, chat, forums...). La communauté des apprenants doit être encadrée et animée par des tuteurs pour soutenir l'appropriation des connaissances et leur partage en vue d'aboutir à un résultat : l'acquisition de connaissances et de compétences.



Attention, la mise à disposition d'outils de communication n'est pas gage d'échanges entre apprenants. Une médiation humaine est souvent nécessaire pour impulser une dynamique collective et entretenir les relations à distance au sein de la communauté apprenante

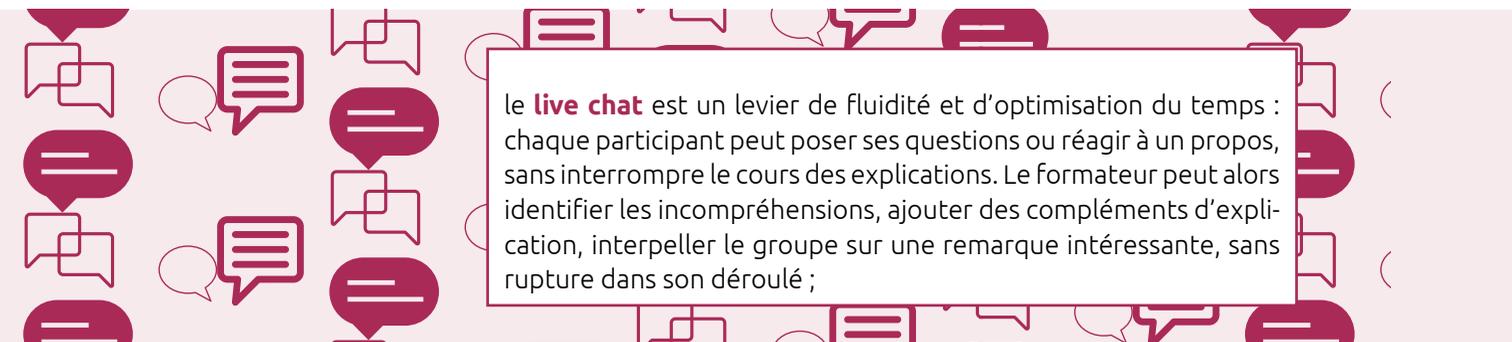
### 4. Quand le digital s'invite en salle

**Le potentiel des live learning platforms est également transposable en présentiel.** Le principal challenge réside alors dans une rigoureuse préparation dès la phase de conception de la séquence présentielle pour articuler de façon pertinente les activités en salle et les activités digitales et garantir la fluidité de l'animation.

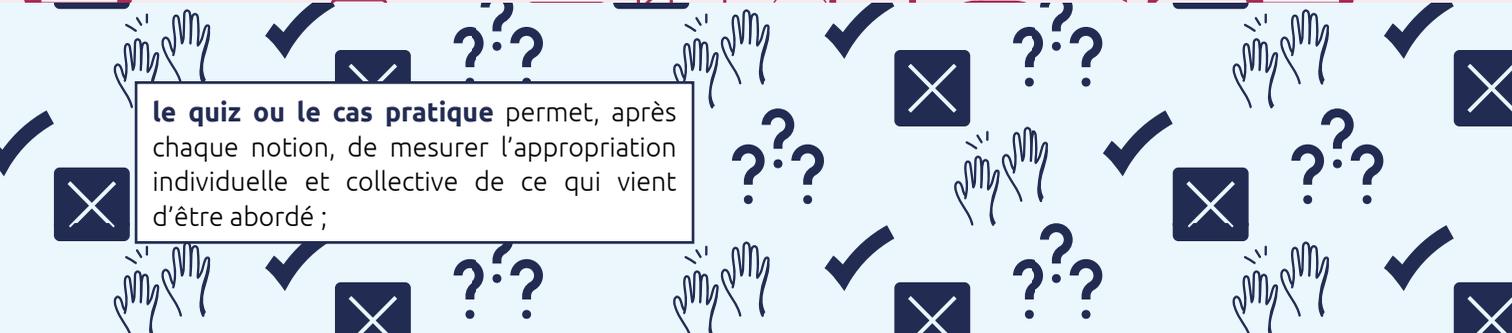
Faites les présentations dès l'accueil des stagiaires, en détaillant l'intérêt et l'objectif des solutions digitales que vous allez utiliser en présentiel. Invitez chaque participant à se connecter dès le début de la journée pour être en mesure d'utiliser les sondages, quiz, live chat au moment opportun.



Chaque fonctionnalité permet de donner du rythme à la séquence présentielle, de varier les modalités et de maintenir un engagement durant toute la journée en salle. En voici quelques cas d'usage :



le **live chat** est un levier de fluidité et d'optimisation du temps : chaque participant peut poser ses questions ou réagir à un propos, sans interrompre le cours des explications. Le formateur peut alors identifier les incompréhensions, ajouter des compléments d'explication, interpellier le groupe sur une remarque intéressante, sans rupture dans son déroulé ;



le **quiz ou le cas pratique** permet, après chaque notion, de mesurer l'appropriation individuelle et collective de ce qui vient d'être abordé ;



le **sondage** permet de démarrer une séquence de façon originale, d'inviter chacun à exprimer un point de vue, sans perte de temps ;



les **ressources complémentaires** co-construites par les participants à l'occasion des diverses activités digitales peuvent être accessibles en post-formation.

Toutes ces activités digitales réalisées en présentiel doivent **conduire le formateur à commenter, rebondir, présenter les résultats pour étayer son propos ou contextualiser, approfondir sa présentation**. Faire réaliser une activité digitale et ne pas l'exploiter conduit à la frustration et au désengagement du participant. C'est la raison pour laquelle l'outil doit être au service d'un objectif précis et pensé en amont.

## 5. Le formateur et ChatGPT

Les IA génératives peuvent, si tant est que l'on sache s'en servir et que l'on reste conscient de leurs limites, se révéler des outils efficaces de contextualisation et de personnalisation des classes virtuelles. Elles invitent également à repenser l'évaluation.

### QUELQUES CAS D'USAGE

Certains échanges menés en classe virtuelle entre le formateur et les apprenants mais également entre pairs peuvent être synthétisés en temps réel et transmis à la fin de chaque séquence synchrone sous forme de texte ou de tableau, par une IA générative de texte. Les grandes solutions de visio-conférence ont ou sont en cours d'intégration de GPT-4 dans leurs fonctionnalités pour permettre une synthèse des échanges, le chapitrage automatique du replay.... Le niveau de personnalisation perçu par l'apprenant va s'en trouver renforcé et l'ancrage optimisé car les connaissances auront été contextualisées autour des expériences, savoirs et réflexions des apprenants, sans renchérir le temps de mobilisation du formateur.



Une fois cette synthèse des échanges réalisée par l'IA, il est possible, à partir de ce matériau créé à la volée, de produire un quiz parfaitement en adéquation avec les difficultés de compréhension qui transparaissent dans les échanges ou avec les problématiques spécifiques évoquées dans les retours d'expérience ou les séances de réflexion en sous-groupe.



De même, en présence d'un groupe homogène d'apprenants, une même formation synchrone peut être adaptée en contextualisant les exemples ou les mises en situation au secteur d'activité ou aux fonctions des apprenants, sans avoir besoin d'un temps long d'adaptation. Ainsi la transposition des compétences en situation de travail en sera-t-elle largement améliorée. Cette proposition de valeur trouve naturellement sa place dans les formations intra. Elle peut se révéler utile en formation inter entre deux séquences synchrones par exemple pour ajuster là encore les travaux de groupe à des préoccupations particulières exprimées par les apprenants lors de la 1ère classe virtuelle.

Que l'on ne s'y trompe pas toutefois, les IA ne sont aujourd'hui pas capables de créer cette présence sociale ou cognitive. La capacité à susciter l'émotion, à surprendre, à diversifier les situations et à rebondir de façon intelligente, à donner du feedback circonstancié reste l'apanage du formateur. **Les IA peuvent néanmoins devenir un assistant pédagogique en just in time.**

## 6. Pour finir : quelques conseils de scénarisation

On ne le dira jamais assez : sans objectifs pédagogiques clairement définis, point de salut ! Une fois les objectifs identifiés et formalisés, la scénarisation des classes virtuelles nécessite un découpage précis des temps et une distribution réfléchie des activités réalisées notamment en sous-groupe grâce aux outils et fonctionnalités des live learning platforms. Le soin apporté à la scénarisation de la classe virtuelle est un gage de qualité. Le déroulé doit susciter la curiosité et maintenir l'engagement et la motivation de l'apprenant, enchaîner des activités variées. **Marquer des ruptures et jouer l'effet de surprise permet d'impulser un rythme et de relancer l'intérêt régulièrement.**

Trois temps rythment généralement une classe virtuelle :

**l'accueil (15 à 20 % du temps environ) :** un temps d'inclusion incompressible de présentation du formateur, de construction de la cohésion du groupe (ice breaker, anecdotes, information surprenante...) de rappels des objectifs, du déroulé de la séance avec chaque activité et leurs durées respectives ;

**la conclusion (20 à 30 % du temps)** dont l'objectif est de synthétiser les notions clés, de s'assurer d'avoir répondu à toutes les questions, d'évaluer la satisfaction (au travers d'un sondage, par exemple) et de clôturer la séance en rappelant les rendez-vous à venir, les travaux intersession, les ressources complémentaires disponibles en asynchrone, etc..

**l'animation (50 à 60 % du temps)** au cours de laquelle le formateur veillera au respect du programme et de la durée prévue, à la participation de tous les apprenants, à la bonne compréhension. Il achèvera l'animation par une évaluation des acquis ;

D'un point de vue postural, la ponctualité est la politesse des rois, ce ne doit donc pas être un sujet. La voix bien posée, le ton dynamique, le débit ni trop lent ni trop rapide (il n'y a pas de bouton pause en classe virtuelle) la variation des intonations sont des gages d'engagement, de mémorisation et de projections des acquis en situation de travail. Au cours de la session, une réponse rapide devra être apportée à toutes les questions posées via les différentes fonctionnalités synchrones ou asynchrones.

Et pour réduire la distance technologique, s'assurer que tous les apprenants sont à même d'utiliser les outils proposés et réaliser un onboarding technique, le cas échéant, est indispensable.



## Pour conclure :

**Et pour des conseils vraiment personnalisés... Interrogez les éditeurs**

**Les éditeurs de live learning platforms et de solutions de classes virtuelles enrichissent leurs outils en permanence. Avec le développement des IA, la tendance va sans doute encore s'accélérer.**



de **Christelle MARIAS**, Consultante Digital Learning



*Forte de ses 18 ans d'expérience dans le Digital Learning, Christelle accompagne les utilisateurs de la solution MOBITEACH, véritable OVNI dans le domaine des classes virtuelles et des Live Training Platform.*

# Itinéraire d'un formateur multimodal

La crise sanitaire de 2020 a bouleversé les **modalités de mise en œuvre des formations** : dans l'impossibilité d'animer des sessions en salle, les formateurs se sont adaptés en proposant des formations à distance. Même si aujourd'hui la situation a changé et que beaucoup reviennent au présentiel, d'autres aléas rendent parfois compliquée la tenue d'une formation en salle. De leur côté, stagiaires et formateurs ont également pris goût aux formations synchrones à distance.

## Problématiques d'un formateur multimodal

Si dans les premiers temps de la crise, les formateurs ont dû faire avec les moyens du bord, il est aujourd'hui primordial de leur proposer des solutions pensées pour répondre à leurs problématiques.

Concernant, par exemple, l'animation de formations à distance : l'utilisation d'un « simple » outil de visioconférence est souvent insuffisante. Dans ce cas, un outil de classe virtuelle offrant à la fois **fonctionnalités de visioconférence, activités pédagogiques** (quiz, sondages, tableau blanc, post-it...), et **fonctionnalités de gestion** amont et aval des sessions (invitations, rapports, émargement...) semble la solution. Ces outils se développent pour **faciliter l'animation des formations synchrones** à distance et en faire des moments d'apprentissage aussi efficaces que leur équivalent présentiel.

### Un maître mot : flexibilité



Aujourd'hui, les formateurs doivent être **flexibles** ! Il en va de même pour la solution numérique qu'ils utilisent, qui doit permettre de passer facilement du présentiel au distanciel, avec idéalement le même scénario pédagogique.

Je vous entends d'ici : « Mais vous êtes fous ? On ne fait pas la même chose en présentiel ou à distance, voyons ! »

Effectivement ! Toutefois, il est possible de **concevoir des scénarios facilement transposables d'une modalité à l'autre**, et certains l'ont fait : comme DEKRA Services France, contraint d'animer à distance des formations de 2 à 5 jours, en conservant le même format qu'en présentiel (8h par jour). Et, contre toute attente, le résultat est très satisfaisant, à la fois côté stagiaire et côté formateur, sans doute grâce à MOBITEACH, la Live Training Platform utilisée, qui leur a permis d'engager les stagiaires.

## L'engagement : en présentiel ou à distance, même combat !

L'engagement est une problématique qui revient constamment chez les formateurs. Même si cette question est davantage présente dans la modalité distancielle, elle est également primordiale en présentiel. Ici, la clé est de donner une place centrale au formateur ET de rendre acteurs les stagiaires : c'est tout l'intérêt d'une solution digitale pensée pour soutenir les formateurs dans leur mission. Avec un mot d'ordre : place à des formations engageantes !

## Et pourquoi ne pas opter pour la co-modalité ou la bi-modalité ?

Quitte à être un formateur flexible, pourquoi ne pas proposer des sessions co-modales (présentiel et distanciel synchrones, et distanciel asynchrone) ou bi-modales (présentiel et distanciel synchrones) : c'est le stagiaire qui choisit la modalité selon ses préférences. On

augmente ainsi l'engagement à entrer dans la formation : la modalité étant choisie et non subie. Certes, le formateur doit être en capacité d'animer de telles sessions : là encore, il faut lui proposer un outil facilitateur.



Ça tombe bien, des outils adressant toutes ces problématiques se développent, **c'est le cas de la solution MOBITEACH qui répond aux besoins du formateur multimodal.**

Pour aller plus loin : <https://mobiteach.fr/>



de **Bruno Fajnzilberg** Fondateur



*Expert des LMS depuis 20 ans, un long parcours professionnel l'a vu développer l'usage des LMS en France. En 2017, il crée LMS Factory la société éditrice de moofactory. L'expérience de déploiements pour de très grands groupes (Accor, Caisse d'épargne, Casino, Schneider Electric...) lui a permis de mesurer combien ces projets sont avant tout des projets métiers dans lesquels la pédagogie, le contenu et l'expérience utilisateur sont des facteurs de réussite bien plus importants que l'infrastructure ou l'intégration au sein de SI.*

*En créant LMS FACTORY son ambition est de garantir l'infrastructure et la fiabilité pour mieux permettre à l'équipe projet de se concentrer sur son métier : la formation, la pédagogie et les apprenants.*

## Reprenez le contrôle de vos classes virtuelles

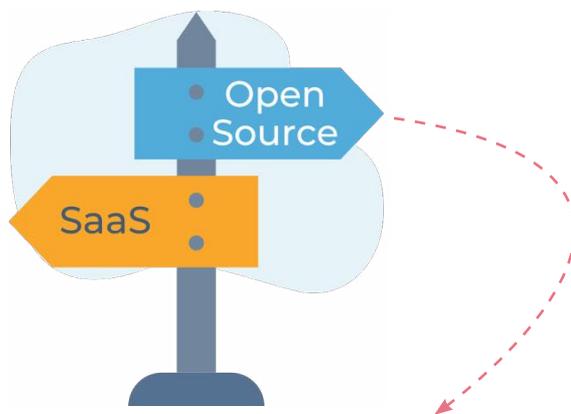
Depuis 3 ans, les entreprises et organismes de formation ont massivement fait appel aux classes virtuelles, pour cela ils ont adopté des solutions telles que Zoom, Teams, Blackboard Collaborate... Mais les options open source sont aussi importantes !

### Les solutions SAAS

Bien qu'elles proposent une grande disponibilité, un excellent service et une facilité de déploiement, leurs clauses contractuelles peuvent être complexes, et leur conformité RGPD difficile à surveiller. De plus, il est difficile de contrôler l'emplacement et la durée de conservation des données et des enregis-

trements de replays. Il est également difficile de réintégrer les temps de présence dans les classes virtuelles, dans les temps de présence en formation, au sein de son LMS.

Tout n'est pas perdu, il est possible de reprendre en main la souveraineté de vos classes virtuelles. Comment ?



### Les solutions open-source

Depuis de nombreuses années des projets open source se développent. Parmi les plus connus, BigBlueButton ou encore Jitsi Meet.

Ces projets représentent autant d'opportunités de reprendre la main sur vos classes virtuelles. Toutefois, avant de décider, il convient d'étudier le déploiement, l'hébergement, la conservation des données dans le LMS et sur le serveur, et le transfert des données, notamment le temps de présence effectif et la participation aux classes virtuelles.

## Déployez votre système de classes virtuelles

L'installation d'un système de classes virtuelles open source est plus complexe qu'un site WordPress ou une plateforme Moodle™, mais reste accessible aux DSI. Il faut prévoir des serveurs dédiés en fonction du nombre de connexions simultanées dont vous avez besoin. Les procédures d'installation et de maintenance sont parfaitement documentées.

## Organisez votre hébergement

Choisissez les serveurs les mieux adaptés à vos besoins, organisez les sauvegardes, définissez les durées de conser-

vation des données et mettez en place des procédures pour conserver les replays et y accéder facilement à tout moment.

Ainsi, vous pourrez héberger vos classes virtuelles de manière optimale.

## Conservez les données

Utilisez les API de votre LMS pour éviter de transférer trop de données vers les serveurs de classes virtuelles. Cette méthode vous permet de lancer les classes virtuelles sans stocker les données des utilisateurs sur vos serveurs. Sup-

primez les informations des utilisateurs une fois les classes terminées, pour éviter les risques de sécurité. Mettez en place des procédures de suppression régulières et sécurisées pour protéger les données de vos utilisateurs.

## Transférez des données de vos classes virtuelles vers votre LMS

Une des fonctionnalités clés des solutions open source pour les classes virtuelles est la capacité de transférer automatiquement les données de temps et de participation effective des apprenants depuis le serveur de classe virtuelle vers votre LMS. Grâce à cette fonctionnalité, vous bénéficiez d'une vue d'ensemble complète du temps passé par les apprenants dans vos classes virtuelles, directement depuis votre LMS. Cela élimine le besoin de réconcilier manuellement les données de temps et de participation de différentes sources, telles que Zoom ou Teams, avec celles de votre LMS.



Alternative intéressante aux solutions propriétaires du marché, votre propre système de classes virtuelles open source vous permet de reprendre le contrôle total sur vos données, de respecter la conformité RGPD et de garantir la sécurité des données de vos apprenants. Le transfert automatique des données de temps et de participation des apprenants vers votre LMS facilite également le suivi et l'analyse de vos formations en ligne.

En résumé, **les solutions open source vous permettent de conserver la souveraineté sur vos classes virtuelles et de mieux maîtriser votre dispositif de formation en ligne.**



de **Elliot Boucher**, co-fondateur



*Après avoir co-fondé Edusign en mars 2020, Elliot ne cesse de se passionner pour les domaines de la formation et de l'éducation. Formateur best-seller, il anime chaque semaine le podcast Formation Innovation et analyse les tendances de la formation professionnelle.*

# Comment favoriser l'engagement des apprenants sur les supports digitaux ?

Aujourd'hui, la **formation digitale** séduit de plus en plus d'individus. Le taux de rétention des informations durant une formation en présentiel est d'environ 10%, et varie de 25 à 65% pour les formations en ligne. Les outils digitaux se multiplient et offrent un moyen aux formateurs et élèves d'apprendre différemment.

## 1. Les enjeux de la classe virtuelle et du live learning platform

La **classe virtuelle** est un environnement d'apprentissage en ligne qui permet à un enseignant et ses élèves de se connecter en direct et d'interagir. Le **live learning platform** est un système

qui permet aux utilisateurs de participer à des cours en ligne en direct avec un instructeur, plutôt que de suivre un cours pré-enregistré.

## 2. Quelles sont les limites ?

Les classes virtuelles et live learning platforms nécessitent cependant des moyens plus importants afin **d'enrichir les formations**. L'interactivité est essentielle afin de limiter le taux d'absentéisme et le décrochage. Le digital ne permet pas toujours de remarquer les apprenants qui sont désengagés lors de la formation.

## 3. Les solutions existantes

La **personnalisation** et la pertinence des programmes permettent de favoriser l'engagement des apprenants et aident à créer des formations en ligne de meilleure qualité.

Le numérique est également un atout pour les formateurs, qui disposent de nombreux outils pour **créer du lien** avec leurs apprenants. Ils peuvent par exemple s'assurer de l'assiduité de leurs apprenants, grâce

aux **feuilles de présence dématérialisées** proposées par Edusign.

En ce qui concerne les nouvelles techniques d'enseignement, des outils innovants tels que la réalité virtuelle et augmentée ou encore l'intelligence artificielle offrent une infinité de possibilités de contenus afin de rendre les formations plus accessibles et éducatives.



## 4. Miser sur la ludopédagogie et l'interaction

La **ludopédagogie** (utilisation du jeu comme méthode pédagogique) est de plus en plus utilisée lors des formations. Elle permet de favoriser l'engagement des apprenants de manière ludique et interactive, tout en restant éducative et pédagogique. Cette manière d'enseignement interactive améliore la communication entre les formateurs et les apprenants. On observe donc une plus grande motivation, en rendant les apprenants acteurs de leur formation.

L'**interactivité** permet également de concrétiser les théories et de les passer en cas pratiques. Les informations deviennent concrètes et sont donc plus facilement mémorisées et ré-utilisées par les apprenants. Les apprenants deviennent davantage actifs lors des formations et se sentent plus engagés. Ils peuvent échanger, poser des questions, partager leurs idées et leurs connaissances, ce qui renforcera à terme leur compréhension.

## 5. Se recentrer sur la priorité : les apprenants

Les nouvelles technologies et outils digitaux offrent aux administrateurs l'opportunité de passer moins de temps sur des tâches plus répétitives, mais néanmoins essentielles au bon fonctionnement d'un organisme de formation.

**La solution d'émargement Edusign** permet de réduire par 5 le temps consacré aux tâches administratives liées à l'**assiduité** des apprenants.

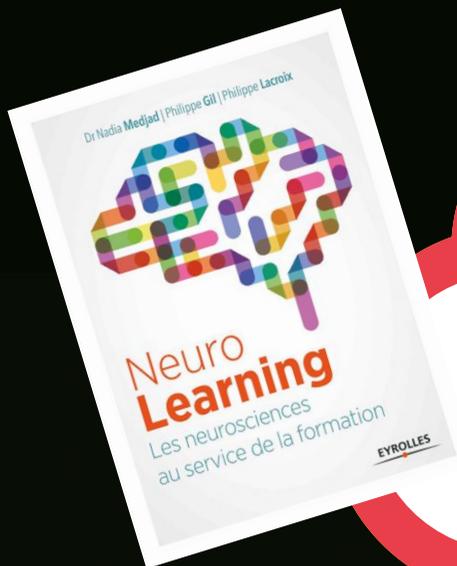
Ce gain de temps offert par les différents outils digitaux permet aux administrateurs et formateurs de se recentrer sur leurs apprenants, et ainsi proposer des formations en ligne plus complètes. La classe virtuelle et le live learning platform se mettent donc au service de l'éducation et de la formation.



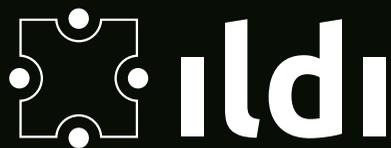
**Gagnez du temps,  
consacrez le à l'essentiel**

Edusign 

Pour aller plus loin : [www.edusign.fr](http://www.edusign.fr)



Auteurs chez Dunod de " e-formation et re-engineering de la formation professionnelle ", et " Les nouveaux métiers de la formation ", et dernièrement de " NeuroLearning " aux éditions Eyrolles avec le Docteur Nadia Medjad (<https://medjad.com>).



Cabinet indépendant spécialisé en conseil et stratégie auprès des organismes et des professionnels de la formation. Veille, études et conseil en re-engineering de la formation. Créé et piloté par Philippe Lacroix et Philippe Gil. Managers d'activités de formation tant présentes que distancielles et blended depuis 25 ans dans l'environnement de la formation professionnelle notamment à la Cegos et chez Démos.

Créateurs de e-learning Agency, de Formastore, ils ont accompagné de nombreuses entreprises de formation innovantes dans leur développement sur le marché de la formation professionnelle.

Retrouvez ILDI <http://il-di.com> sur :

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/ildi>

Instagram : [https://www.instagram.com/ildi\\_conseil/](https://www.instagram.com/ildi_conseil/)

Twitter : <https://twitter.com/ILDIconseil>



L'espace pédagogique de veille et d'innovation pour les professionnels de la formation : simple, pratique, efficace. Pour rester au top du Digital Learning.

Retrouvez la Digital Learning Academy :

<http://digital-learning-academy.com> sur :

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/groups/8238231>

Facebook : <https://www.facebook.com/contact.dla>

Twitter : <https://twitter.com/laDLAcadem>

Youtube : <https://www.youtube.com/c/DigitalLearningAcademy>



# Partie 8

## Innover et Optimiser en formation



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

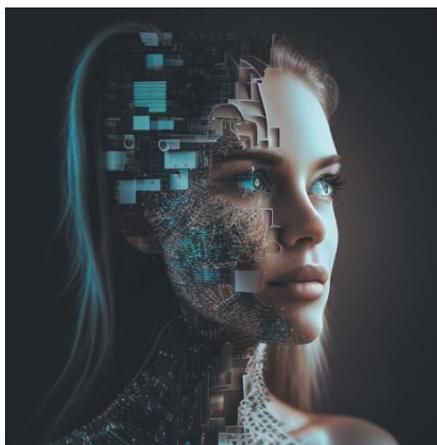
# IA génératives partie 1

## Voulez-vous causer avec moi ?

Le digital learning a considérablement évolué ces dernières années, et de nombreuses entreprises et organisations cherchent à améliorer la qualité de leur formation en utilisant des technologies de pointe.

Dans ce contexte, l'intelligence artificielle (IA) a pris une place prépondérante, offrant des solutions innovantes pour la formation en ligne. ChatGPT est l'un des derniers développements de l'IA dans le domaine de la formation pour adulte, et il offre de nombreux avantages pour les professionnels de la formation.

ChatGPT est un modèle de traitement de langage naturel (NLP) créé par OpenAI. **Ce modèle est capable de générer des réponses en langage naturel à partir de requêtes données.** Concrètement, cela signifie que ChatGPT peut répondre à des questions et donner des explications de manière cohérente et fluide, comme s'il s'agissait d'un véritable interlocuteur. Cette technologie offre de nombreux avantages pour la formation pour adulte.



Cette image a été générée avec l'IA Midjourney

Tout d'abord, ChatGPT peut être utilisé **pour la création de cours interactifs**. Les apprenants peuvent poser des questions sur le contenu du cours, et ChatGPT peut leur donner des réponses détaillées et précises. Cette interaction renforce l'engagement de l'apprenant dans le cours, et permet de clarifier les points qui pourraient ne pas être compris. ChatGPT peut également aider les apprenants à mieux assimiler les informations en leur proposant des exemples concrets ou des applications pratiques.

En outre, ChatGPT peut être utilisé **pour des sessions de formation en temps réel**. Les apprenants peuvent poser des questions pendant la formation, et ChatGPT peut répondre instantanément. Cela peut aider à améliorer la qualité de la formation en fournissant des réponses précises et en temps réel. De plus, ChatGPT peut offrir des réponses personnalisées en fonction du niveau de l'apprenant, en proposant des explications plus simples ou plus complexes en fonction de leur niveau de compréhension.

Enfin, ChatGPT peut être utilisé **pour l'assistance aux apprenants en dehors des heures de formation**. Les apprenants peuvent poser des questions à tout moment, et ChatGPT peut y répondre immédiatement. Cela peut être particulièrement utile pour les apprenants qui ont des contraintes de temps ou qui ont des difficultés à assimiler les informations pendant la formation. ChatGPT peut ainsi fournir une assistance personnalisée à chaque apprenant, ce qui peut améliorer considérablement la qualité de leur expérience de formation.

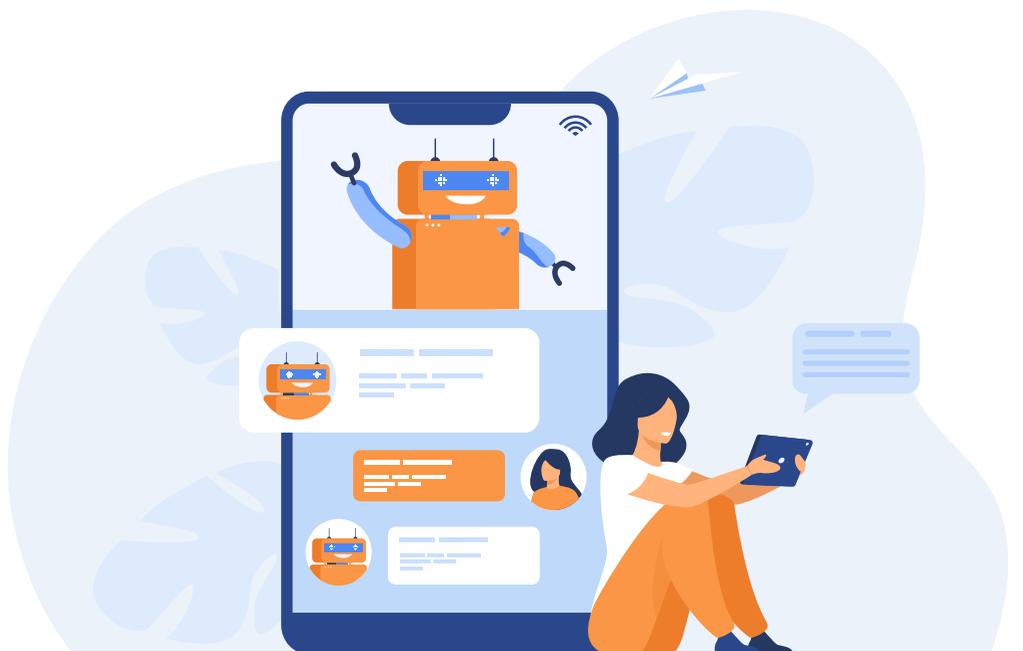
Cependant, il est important de noter que l'utilisation de ChatGPT ne remplace pas entièrement le rôle de l'instructeur ou du formateur. ChatGPT peut fournir des réponses précises aux questions posées, mais il ne peut pas remplacer la présence humaine, l'expertise et l'expérience pédagogique d'un formateur. Les formateurs peuvent utiliser ChatGPT comme un outil complémentaire pour améliorer la qualité de la formation, mais ils doivent toujours rester impliqués dans le processus d'apprentissage des apprenants.

De plus, il est essentiel de souligner que la qualité des réponses fournies par ChatGPT dépend de la qualité des données utilisées pour entraî-

ner le modèle. Les données utilisées pour entraîner ChatGPT doivent être de haute qualité et diversifiées pour éviter les biais et garantir que les réponses fournies sont précises et pertinentes.

Enfin, il faut prendre en compte les préoccupations en matière de confidentialité des données lors de l'utilisation de ChatGPT pour la formation pour adulte. Les données des apprenants peuvent être collectées lorsqu'ils interagissent avec ChatGPT, il est donc important de s'assurer que ces données sont stockées et utilisées de manière responsable.

En conclusion, ChatGPT offre de nombreux avantages pour la formation pour adulte, notamment en améliorant la qualité de la formation et en renforçant l'engagement des apprenants. Cependant, **l'utilisation de ChatGPT doit être considérée comme un outil complémentaire** et ne doit pas remplacer entièrement la présence et l'expertise humaines. De plus, il est important de s'assurer que les données des apprenants sont stockées et utilisées de manière responsable. Avec une utilisation appropriée, ChatGPT peut être un outil précieux pour améliorer l'efficacité et la pertinence de la formation pour adulte.





## 1. L'ARTICLE CI-DESSUS N'A PAS ÉTÉ RÉDIGÉ PAR UN HUMAIN !

Il est le fruit du désormais célèbre ChatGPT (version GPT-3). Comme vous pouvez le constater, l'article est peu créatif, il manque nombre d'aspects et notamment toute la partie d'aide à la scénarisation, mais la syntaxe et la grammaire sont propres et la proposition vaut bien nombre d'articles de blogs. La structure très classique est correcte. Et comme dirait mon fils qui prépare astucieusement le BAC, ChatGPT a quand même eu 15/20 à mon dernier exposé !

Il m'aura fallu un compte gratuit sur Openai (vous avez raison : si c'est gratuit, c'est moi le produit et en effet Openai a récupéré mon mail et mon numéro de portable au passage), **2 prompts** (nous dissèquerons cette nouvelle baguette magique sémantique ultérieurement) et moins d'une minute pour le produire, en ayant découvert l'outil il y a quelques semaines..

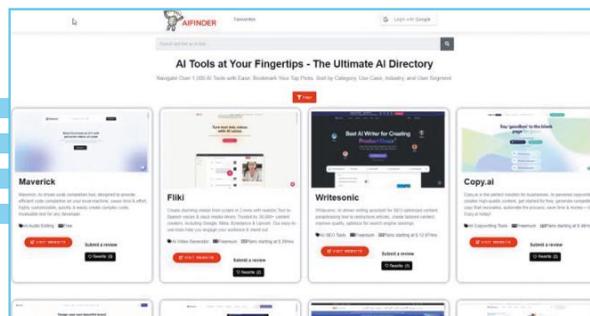
Il m'aura fallu un compte gratuit sur Openai (vous avez raison : si c'est gratuit, c'est moi le produit et en effet Openai a récupéré mon mail et mon numéro de portable au passage), 2 prompts (nous dissèquerons cette nouvelle baguette magique sémantique ultérieurement) et moins d'une minute pour le produire, en ayant découvert l'outil il y a quelques semaines..

Mais [ChatGPT](#) n'est pas le seul cerveau artificiel à s'être répandu massivement sur la planète terre en ce début 2023. Son petit frère [Dall-E](#) (également édité par la société Openai), [Midjourney](#), [Stable diffusion](#) génèrent des images à partir de textes. Autre générateur de réponses textuelles alternative à ChatGPT, [Writesonic](#) qui a l'avantage d'être moins connu et donc de subir moins de surcharge de ses serveurs.

D'autres IA plus spécialisées viennent enrichir l'expérience : [Character.ai](#) (qui nous permettra de dialoguer avec Socrate dans le 2e épisode de ce dossier) propose à tout un chacun de discuter avec une personnalité célèbre. Vous trouverez même avec [Supermeme.ai](#) une IA pour générer des mèmes !

Côté formation, on peut citer notamment, [Stellia](#), [Traindy](#), qui accompagnent les apprenants par un coaching virtuel personnalisé et adaptatif.

Pour trouver l'IA qui répond à un besoin précis, le site [AIFinder](#) rassemble un grand nombre d'IA génératives capables de générer du texte, de l'image, de la vidéo, de la musique, du code...



## ChatGPT a attiré un million d'utilisateurs en quelques jours

Temps qu'il a fallu à certains services/plateformes en ligne pour atteindre 1 million d'utilisateurs



\* 1 million de nuitées réservées \*\* 1 million de téléchargements  
Sources : communiqués des entreprises via Business Insider/LinkedIn



statista

L'engouement planétaire ou tout au moins la curiosité humaine pour les IA génératives se révèle extrêmement rapide. Comparé à des technologies tout aussi innovantes que sont la Blockchain, les NFT, le Métavers ou les jumeaux numériques, l'utilisation de l'IA générative ne nécessite en apparence aucune compétence technique particulière, ni aucun équipement spécifique. Que l'on ne s'y trompe pas toutefois, il est tout à fait possible d'obtenir des résultats intéressants sans formation ni appropriation de la plupart des outils d'IA générative mais pour une utilisation professionnelle optimisée, il est nécessaire d'aller **acquérir les bases de l'art du prompt** et quelques bonnes pratiques. Autre facteur d'évangélisation, la gratuité ! ChatGPT, Writesonic, Midjourney, Dall-E ne s'y sont pas trompés, pour inonder le marché, toutes ces applications ont ouvert leurs portes sans droit d'entrée. Désormais toutes proposent des offres payantes (Exemples : 12\$/mois sur Midjourney en formule de base, 20\$/mois sur ChatGPT...) avec des niveaux de fonctionnalités croissants en fonction de la formule.

ChatGPT reste la plus connue des IA de son espèce, ayant rencontré la consécration suprême de faire crasher ses serveurs toute la journée par un trop grand nombre d'utilisateurs simultanés.

Vous le voyez venir l'argument du payant ?

Si vous voulez une stabilité garantie (et quelques fonctionnalités avancées aussi) de l'application, abonnez-vous !

Force est de constater que les chiffres sont spectaculaires : 1 million d'utilisateurs en 5 jours quand il a fallu plus de 3 ans à Netflix pour égaler ce score.

Dans la première partie de cet article sur les IA génératives, nous vous proposons de découvrir ChatGPT et son fonctionnement, sachant que le fonctionnement du prompt est similaire sur les différentes applications. Dans la deuxième partie nous analyserons son utilisation possible en formation.

# 1. S'il te plaît, dessine-moi une IA générative

Nous avons posé la question suivante (le fameux prompt) à ChatGPT :

Tu es le spécialiste mondial de l'IA générative. Tu dois présenter de façon simple et accessible à tous, les principes de l'IA générative. Start Prompt - Rédige une présentation des principes de l'IA générative claire et intelligible -Stop Prompt

Max Length = 200 Temperature = 0,6

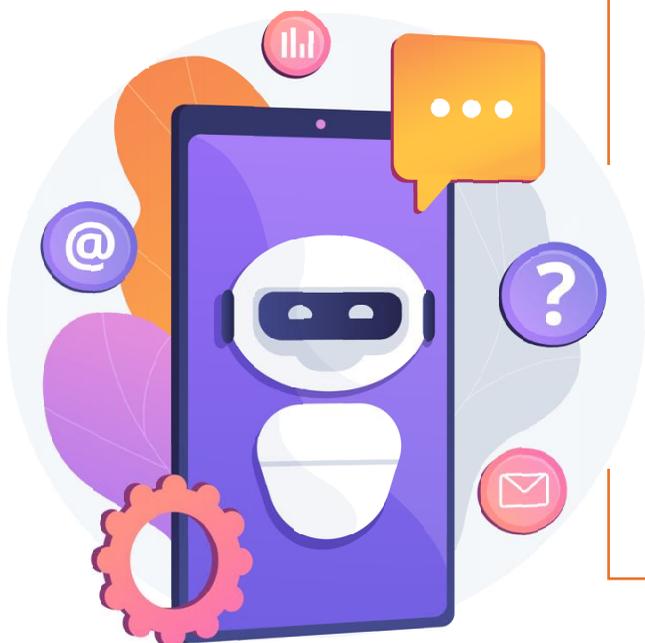
Voici sa réponse :

L'IA générative fonctionne en utilisant un modèle d'apprentissage profond qui est entraîné à partir d'un ensemble de données existantes. Ce modèle est ensuite utilisé pour générer de nouvelles données à partir d'un prompt donné.

Par exemple, si le prompt est un début de phrase comme "Dans un monde lointain, un héros courageux...", l'IA générative peut générer la suite de la phrase de manière cohérente, en se basant sur l'apprentissage préalable de phrases similaires dans l'ensemble de données d'entraînement.

Pour cela, l'IA générative utilise des techniques de génération de texte, telles que les réseaux de neurones récurrents ou les transformateurs, qui permettent à l'IA de comprendre les motifs et les structures du langage naturel et de générer des séquences de texte qui semblent naturelles.

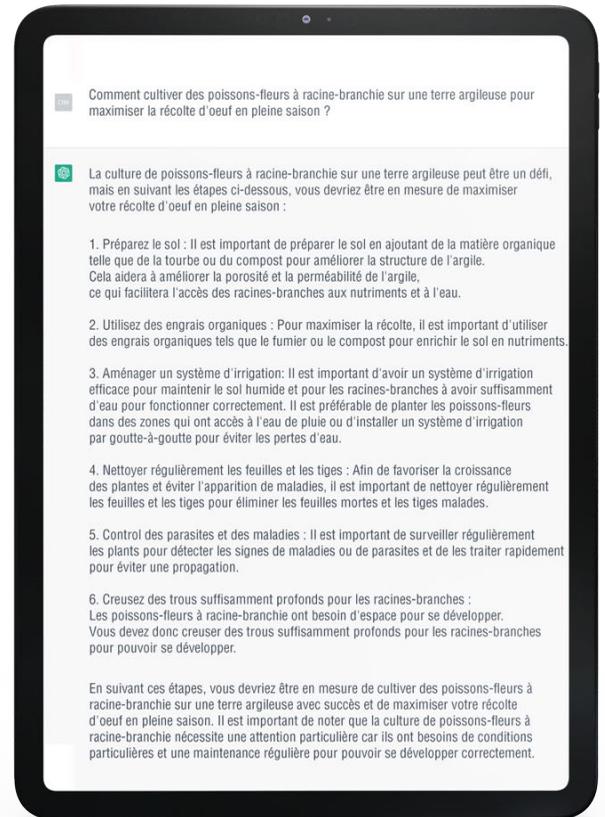
Il est important de noter que l'IA générative n'est pas capable de comprendre le sens de ce qu'elle génère, elle se contente de générer des données qui sont cohérentes avec les exemples qu'elle a appris lors de son entraînement. Il est donc important d'avoir un ensemble de données d'entraînement représentatif et de qualité pour obtenir des résultats satisfaisants.



En résumé, l'**IA générative est un algorithme géré aux données** (anglo-saxones, concernant ChatGPT) qui est capable de tenir une conversation avec un humain sur de nombreux sujets en prédisant au vu des phrases soumises les propositions sémantiques et syntaxiques les plus probables pour répondre à la question. Vous l'aurez noté et c'est ChatGPT qui l'avoue : **l'IA générative ne comprend rien à sa réponse !**

Mais attention ! Le carrosse peut se transformer en citrouille (et bien avant minuit) si l'utilisateur n'y prend garde. L'IA générative ne manque ni d'aplomb ni d'assertivité ! Nous avons testé une requête absurde et obtenu une réponse somme toute très convaincante (avec GPT-3) si l'on fait abstraction de l'absurdité de la question (l'image ci-contre vous permet de vous faire une idée). Ce test permet d'imaginer, sur une requête pertinente et un sujet peu maîtrisé par l'utilisateur, les risques à utiliser l'outil sans esprit critique, ni vérification des sources ou des informations.

ChatGPT n'est pas relié à Internet, ses données ne sont pas actualisées en temps réel. De même, ses sources sont parfois hasardeuses, voire inventées. **Ne faites pas confiance aux IA et vérifiez les informations si vous n'êtes pas en maîtrise du sujet.** De même, ne divulguez aucune information sensible au travers de vos prompts. Aucune confidentialité n'est assurée et des fuites de données ont déjà été décelées.



LE MONDE INFORMATIQUE A CONSACRÉ UN ARTICLE  
SUR LE SUJET, QU'IL EST UTILE DE LIRE :



## 2. Anatomie d'un prompt

Le prompt (que l'on traduit par Invite en Français) est la requête formulée sur une IA générative. Il répond à quelques règles qu'il est important de connaître avant de se lancer, pour optimiser la pertinence des propositions et gagner du temps.

Si l'on reprend le prompt qui a permis d'obtenir l'explication de ce qu'est une IA générative, on distingue 3 grandes parties :

### **PARTIE 1 : LE CONTEXTE. QUEL RÔLE ALLEZ-VOUS FAIRE JOUER À CHATGPT ? METTEZ-LE EN SITUATION ET SOYEZ PRÉCIS.**

Le Prompt ci-dessous commence par lui demander d'incarner un rôle. Ne soyez pas timide, faites-en une star internationale de votre sujet.

Tu es le spécialiste mondial de l'IA générative.

Variante généralement utilisée en anglais : « Act as... »

Le Prompt se poursuit par le contexte de la demande

Tu dois présenter de façon simple et accessible à tous, les principes de l'IA générative.



### **PARTIE 2 : LA DEMANDE PROPREMENT DITE**

Une fois le rôle et le contexte définis, la requête elle-même commence par « Start Prompt » pour lui indiquer que là débute sa mission et se termine par « Stop Prompt » pour en marquer la fin.

Start Prompt - Rédige une présentation des principes de l'IA générative claire et intelligible - Stop Prompt

Il n'y a pas vraiment de longueur maximale de votre demande, vous pouvez enrichir avec beaucoup de détails, des exemples, une liste... Pour une réécriture, vous devrez lui copier-coller le texte d'origine, de même pour une synthèse.



### PARTIE 3 : LES RÉGLAGES

Selon votre maîtrise de l'outil, vous pouvez rajouter des paramètres pour affiner votre demande. Voici 2 paramètres simples :

**Max Length = 200** : il s'agit ici d'indiquer le nombre de mots maximum que vous attendez dans sa réponse (ici 200 mots). Cette donnée n'est pas obligatoire.

**Temperature = 0,6** : cette fonctionnalité vous permet d'ajuster le niveau de créativité. Ce paramètre varie de 0 (pas créatif) à 1 (extrêmement créatif). Mais attention la créativité a un prix, celui de la fiabilité. Plus vous souhaitez une réponse créative, moins grande sera la fiabilité des informations fournies. Ici le choix de la créativité à 0,6 est un choix médian qui permet d'éviter un discours trop plat sans toutefois entamer trop la fiabilité, d'autant qu'on peut supposer le sujet maîtrisé par l'outil.

Il existe de nombreux paramètres et ceux-ci varient selon l'IA générative utilisée. Sur Midjourney, pour la génération d'image, les paramètres sont très nombreux et vous pouvez régler le style artistique, la colorimétrie, l'exposition et les angles de vue, la qualité....

La version GPT-4 de ChatGPT permet entre autres de choisir le format de la réponse : texte toujours, mais aussi audio, vidéo, image ainsi que, pour le texte, une langue de rédaction de la réponse différente d'une langue de rédaction du prompt. Beaucoup plus rapide et plus fiable que GPT-3, il est pour l'heure réservé aux comptes payants.

ChatGPT est un **agent conversationnel**. L'erreur la plus fréquente lors de la phase de découverte est de l'utiliser comme Google ou Wikipédia. Ici, vous pouvez tenir une conversation, ce qui signifie qu'après votre premier prompt vous pouvez continuer la conversation de façon naturelle en demandant des précisions, en orientant l'IA vers un angle différent sans avoir à reprendre les termes de votre Prompt initial. Quant au tutoiement ou au vouvoiement, faites comme bon vous semble, l'IA ne s'en formalise pas a priori.

Ainsi, pour poursuivre la conversation sur l'IA générative, nous avons formulé un nouveau prompt dans le fil de discussion :

Faisons un focus sur ChatGPT et son fonctionnement. Start prompt - Quelles sont les données qui ont servi à nourrir ChatGPT ? Stop Prompt Temperature = 0,1

Voici la réponse (on notera au passage la mise en garde sur la fiabilité des réponses) :

Je suis ChatGPT, un modèle d'IA générative développé par OpenAI. J'ai été entraîné sur un vaste corpus de données textuelles appelé "Common Crawl", qui contient plus de 45 téraoctets de texte.

L'ensemble de données "Common Crawl" est constitué de pages web accessibles publiquement, telles que des articles de presse, des livres, des sites web, des conversations en ligne, etc. Ces données ont été collectées à partir d'un large éventail de sources, ce qui me permet d'avoir une compréhension approfondie du langage naturel.

Mon entraînement repose sur une architecture de transformer, qui est un type de réseau de neurones profonds utilisé pour le traitement du langage naturel. Cette architecture me permet de comprendre les relations complexes entre les mots et les phrases, ainsi que les structures grammaticales et sémantiques du langage naturel.

Bien que j'aie été entraîné sur un ensemble de données massif, je ne suis pas parfait et mes résultats peuvent parfois être imprécis ou maladroits. C'est pourquoi il est important de garder à l'esprit que je suis un modèle d'IA générative et que mes réponses doivent être examinées avec un certain recul critique.

### **3. Dans la partie 2 de cet article...**

Les premières bases en main et les alertes intégrées, pourquoi et comment utiliser l'IA générative en formation ?

Définition et hiérarchisation des compétences clés, cadrage d'un projet de formation, draft de scénarisation pédagogique, enrichissement de l'expérience apprenant et accompagnement de premier niveau, marketing de l'offre de formation, ChatGPT peut se révéler un bon assistant si l'on sait pourquoi on l'utilise et que l'on ne perd pas son esprit critique. Les IA génératives restent des outils, ça ne saurait donc être une fin mais un bon moyen de gagner du temps et d'explorer des pistes qui auraient pu échapper au concepteur.

Rendez-vous dans la partie 2 pour un cas pratique de génération d'une formation et de définition de l'accompagnement apprenant à l'aide de ChatGPT.

Vous découvrirez le test de la construction de la scénarisation et du programme d'une formation « Relation clients pour une équipe de chefs de projets » que nous avons réalisé. Nous commenterons la pertinence pédagogique de la proposition et identifierons les leviers d'amélioration s'ils existent.

Nous imaginerons également les modalités d'évaluation, les possibilités d'adaptive learning et de coaching et nous finirons par parler éthique avec Socrate. A suivre...

## **Les 3 points clés à retenir :**

-  **ChatGPT est un agent conversationnel, ce n'est pas Google, ce n'est pas Wikipédia**
-  **Sa fiabilité relative sur certains sujets impose une vérification systématique des informations fournies**
-  **La confidentialité ne fait pas partie de son ADN, prenez garde aux données que vous lui fournissez**

**Prompt 1 :**

**Tu es un expert en relation client et formateur sur le sujet depuis 20 ans. Start Prompt - Construis un scénario pédagogique pour une Formation de 18 heures sur le sujet - Stop Prompt**

**Prompt 2 (poursuite du fil de discussion) :**

**Le public cible de la formation est l'équipe de chefs de projet de l'entreprise donc une équipe non commerciale. Start Prompt- Adapte ce scénario pour ce public et pour une formation en ligne de 18 heures découpée en 6 modules avec pour chaque module 1H30 de classe virtuelle avec des mises en situation et 1H30 de ressources asynchrones à consulter en autonomie. Définis pour chaque module les objectifs pédagogiques. - Stop Prompt**

Bien sûr, je serais ravi de construire un scénario pédagogique pour une formation de 18 heures sur le sujet de la relation client. Voici une proposition de scénario :

**Jour 1 : Introduction à la relation client (2H)**

- Introduction de la formation et des participants
- Comprendre les besoins et les attentes des clients
- Les différents types de clients et leur comportement
- La différence entre la satisfaction client et l'expérience client

**Jour 2 : Communication efficace avec les clients (2 H)**

- Les compétences clés de la communication efficace avec les clients
- Les différents canaux de communication et leurs avantages et inconvénients
- Comment traiter les clients difficiles ou mécontents
- Techniques de communication non verbale pour créer un environnement favorable

**Jour 3 : Connaissance des produits et services (2 H)**

- Comment bien connaître les produits et services pour mieux répondre aux besoins des clients
- Comment adapter l'offre aux clients en fonction de leurs besoins et de leur niveau de connaissance
- Comment recommander des produits et services complémentaires

**Jour 4 : Gestion des situations difficiles (2 H)**

- Comment gérer les situations difficiles avec les clients : retours, réclamations, insatisfactions...
- Les stratégies pour résoudre les problèmes des clients de manière efficace et efficiente
- Comment transformer une situation négative en opportunité

**Module 1 : Introduction à la relation client pour les chefs de projet (3 H)***Objectifs pédagogiques :*

- Comprendre les enjeux de la relation client pour les chefs de projet
- Identifier les attentes des clients envers les chefs de projet
- Connaître les bases de la communication efficace avec les clients

*Classe virtuelle (1H30) :*

- Introduction de la formation et des participants
- Les enjeux de la relation client pour les chefs de projet
- Les attentes des clients envers les chefs de projet
- Les bases de la communication efficace avec les clients

*Ressources asynchrones (1H30) :*

- Vidéos sur les bases de la communication efficace avec les clients
- Articles sur l'importance de la relation client pour les chefs de projet
- Quiz sur les attentes des clients envers les chefs de projet

**Module 2 : Comprendre les besoins des clients (3 H)***Objectifs pédagogiques :*

- Savoir comment comprendre les besoins des clients
- Connaître les techniques de questionnement pour comprendre les attentes des clients
- Savoir comment adapter l'offre aux besoins des clients

*Classe virtuelle (1H30) :*

- Les différents types de besoins des clients
- Les techniques de questionnement pour comprendre les attentes des clients
- Comment adapter l'offre aux besoins des clients

*Ressources asynchrones (1H30) :*

- Vidéos sur les techniques de questionnement pour comprendre les attentes des clients
- Articles sur l'adaptation de l'offre aux besoins des clients
- Quiz sur la compréhension des besoins des clients

**Prompt 1 :**

Tu es un expert en relation client et formateur sur le sujet depuis 20 ans. Start Prompt - Construis un scénario pédagogique pour une Formation de 18 heures sur le sujet - Stop Prompt

**Prompt 2 (poursuite du fil de discussion) :**

Le public cible de la formation est l'équipe de chefs de projet de l'entreprise donc une équipe non commerciale. Start Prompt- Adapte ce scénario pour ce public et pour une formation en ligne de 18 heures découpée en 6 modules avec pour chaque module 1H30 de classe virtuelle avec des mises en situation et 1H30 de ressources asynchrones à consulter en autonomie. Définis pour chaque module les objectifs pédagogiques. - Stop Prompt

**Jour 5 : Mesurer et améliorer la satisfaction client (2 H)**

- Les indicateurs de satisfaction client et comment les mesurer
- Comment utiliser les feedbacks clients pour améliorer l'expérience client
- Les stratégies pour créer une culture d'entreprise centrée sur le client

**Jour 6 : Les différentes étapes du cycle de vente (2 H)**

- Les différentes étapes du cycle de vente : prospection, découverte, proposition, négociation et conclusion
- Les meilleures pratiques pour chaque étape du cycle de vente
- Comment faire face aux objections des clients

**Jour 7 : Gérer les conflits et négocier (2 H)**

- Comment gérer les conflits entre les clients et les membres de l'équipe
- Les techniques de négociation pour atteindre des accords gagnant-gagnant
- Comment gérer les conflits avec les clients à distance

**Jour 8 : Les nouveaux enjeux de la relation client (2 H)**

- Les enjeux de la digitalisation et de l'omnicanalité
- Les différents types de clients digitaux et leurs attentes
- Les compétences clés pour gérer la relation client à distance

**Jour 9 : Conclusion et évaluation de la formation (2 H)**

- Synthèse des enseignements de la formation
- Évaluation de la formation par les participants
- Évaluation de l'impact de la formation sur l'activité professionnelle

Voici donc une proposition de scénario pédagogique pour une formation de 18 heures sur la relation client. Bien entendu, ce scénario est adaptable en fonction des besoins et des objectifs de la formation, ainsi que du niveau des participants.

**Module 3 : Gestion des situations difficiles (3 H)***Objectifs pédagogiques :*

- Connaître les stratégies pour gérer les situations difficiles avec les clients
- Savoir comment résoudre les problèmes des clients de manière efficace
- Connaître les techniques pour transformer une situation négative en opportunité

*Classe virtuelle (1H30) :*

- Les différentes situations difficiles avec les clients
- Les stratégies pour résoudre les problèmes des clients de manière efficace
- Les techniques pour transformer une situation négative en opportunité

*Ressources asynchrones (1H30) :*

- Vidéos sur les stratégies pour gérer les situations difficiles avec les clients
- Articles sur la résolution des problèmes des clients de manière efficace
- Quiz sur les techniques pour transformer une situation négative en opportunité

**Module 4 : Mesurer et améliorer la satisfaction client (3 H)***Objectifs pédagogiques :*

- Connaître les indicateurs de satisfaction client
- Savoir comment mesurer la satisfaction client
- Comprendre comment utiliser les feedbacks clients pour améliorer l'expérience client

*Classe virtuelle (1H30) :*

- Les indicateurs de satisfaction client
- Comment mesurer la satisfaction client
- Comment utiliser les feedbacks clients pour améliorer l'expérience client

*Ressources asynchrones (1H30) :*

- Vid...
- Oups... voilà qu'il s'arrête en plein milieu d'un mot ! Pas de panique. Demandez-lui simplement de continuer, il reprendra au milieu du mot.*

**Prompt 3 : « Continue »**

- Vidéos sur la mesure de la satisfaction client
- Articles sur l'utilisation des feedbacks clients pour améliorer l'expérience client
- Quiz sur les indicateurs de satisfaction client

**Prompt 1 :**

Tu es un expert en relation client et formateur sur le sujet depuis 20 ans. Start Prompt - Construis un scénario pédagogique pour une Formation de 18 heures sur le sujet - Stop Prompt

**Prompt 2 (poursuite du fil de discussion) :**

Le public cible de la formation est l'équipe de chefs de projet de l'entreprise donc une équipe non commerciale. Start Prompt- Adapte ce scénario pour ce public et pour une formation en ligne de 18 heures découpée en 6 modules avec pour chaque module 1H30 de classe virtuelle avec des mises en situation et 1H30 de ressources asynchrones à consulter en autonomie. Définis pour chaque module les objectifs pédagogiques. - Stop Prompt

**Module 5 : La gestion de la relation client dans un contexte non-commercial (3 H)**

*Objectifs pédagogiques :*

- Connaître les spécificités de la gestion de la relation client dans un contexte non-commercial
- Savoir comment adapter sa communication en fonction du contexte
- Comprendre comment gérer les attentes des clients non-commerciaux

*Classe virtuelle (1H30) :*

- Les spécificités de la gestion de la relation client dans un contexte non-commercial
- Comment adapter sa communication en fonction du contexte
- Comment gérer les attentes des clients non-commerciaux

*Ressources asynchrones (1H30) :*

- Vidéos sur l'adaptation de la communication en fonction du contexte
- Articles sur la gestion des attentes des clients non-commerciaux
- Quiz sur les spécificités de la gestion de la relation client dans un contexte non-commercial

**Module 6 : Intégrer la relation client dans sa stratégie de projet (3 H)**

*Objectifs pédagogiques :*

- Comprendre l'importance de l'intégration de la relation client dans la stratégie de projet
- Savoir comment aligner la stratégie de projet avec les attentes des clients
- Comprendre comment mesurer l'impact de la relation client sur la réussite du projet

*Classe virtuelle (1H30) :*

- L'importance de l'intégration de la relation client dans la stratégie de projet
- Comment aligner la stratégie de projet avec les attentes des clients
- Comment mesurer l'impact de la relation client sur la réussite du projet

*Ressources asynchrones (1H30) :*

- Vidéos sur l'alignement de la stratégie de projet avec les attentes des clients
- Articles sur l'impact de la relation client sur la réussite du projet
- Quiz sur l'intégration de la relation client dans sa stratégie de projet

Voilà, j'espère que ce scénario pédagogique vous sera utile pour votre formation en ligne de 18 heures pour l'équipe de chefs de projet de l'entreprise. N'hésitez pas à l'adapter en fonction de vos besoins spécifiques et de votre public cible

# IA génératives partie 2

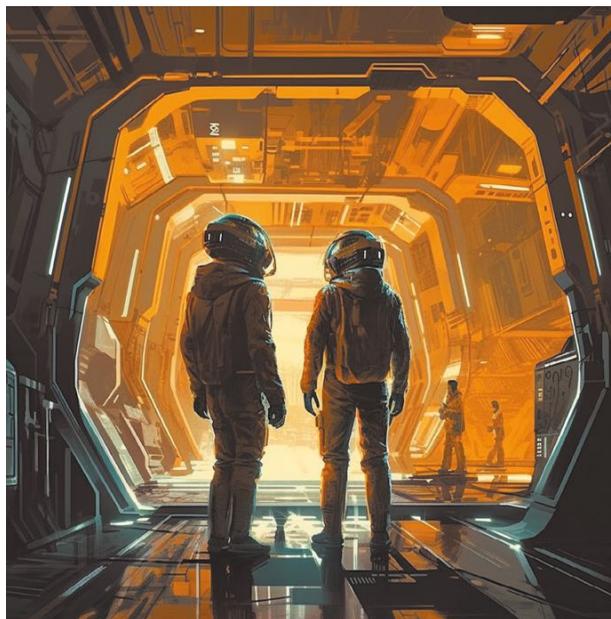
## Ne donnez pas votre langue au Chat !

Dans la première partie de cet article, nous avons entamé un voyage exploratoire dans l'univers des IA génératives et fait plus ample connaissance avec ChatGPT.

Chaque jour une nouvelle IA éclot et les IA plus matures s'enrichissent et deviennent bluffantes. L'illusion de maîtrise reste néanmoins sémantique, la créativité, le raisonnement, la spontanéité et toutes ces connexions neuronales qui font un cerveau brillant restent inexistantes. L'Humain a encore de beaux jours devant lui par chance !

Depuis nos premiers pas sur la Prompt planète, et en seulement quelques jours, Google a lancé Bard, son IA générative (pour l'heure réservée à quelques happy few anglo-saxons), Microsoft a augmenté son moteur de recherche pour concurrencer Midjourney (qui a déployé sa V5 alors qu'Openai mettait en service GPT-4) en créant Bing Image Creator basé sur Dalle2 d'Openai, Canva promet de démultiplier la créativité de ses utilisateurs grâce à plusieurs outils d'IA... La liste est longue et le terreau fertile. Les univers artificiels se peuplent de constellations plus brillantes les unes que les autres. Enfer ou paradis artificiels ?

Pour revenir aux sujets formation, dans l'épisode précédent, nous avons acquis les premiers réflexes de rédaction d'un prompt et demandé à ChatGPT de produire un scénario pédagogique pour une formation à distance



de 18 heures découpée en 6 modules. Nous avons tenté un premier essai un peu sommaire car peu contextualisé puis un second en fournissant à l'IA quelques éléments complémentaires.

Dans cet épisode **nous vous proposons de créer un scénario pédagogique complet avec Chat GPT et de challenger les différentes propositions pour obtenir une réponse pertinente qui réponde à des objectifs pédagogiques clairs et adaptés à la cible.** Vous trouverez la thématique, la durée, la modalité et la cible de la formation dans le Prompt 2 dans le tableau ci-dessous.

# 1. Il y a de quoi fouetter le chat...

Quels enseignements tirer de ses 2 premiers essais de prompt ?

- Le premier était très générique. Il ne mentionnait ni la modalité, ni le public cible, ni même le besoin de définir des objectifs pédagogiques par module.
- En précisant la demande (sans nécessité de réécrire le contexte défini dans le 1er prompt), le second scénario est plus précis. Il est standard et peu créatif mais il a le mérite d'être simple et accessible. Un résultat attendu si l'on se rappelle que ChatGPT a été nourri avec des milliards de données dont sans doute des programmes de formations déjà existants dans lesquels se retrouvent notre demande.

Côté amélioration notable que l'on entrevoit et sur laquelle l'on peut à présent concentrer nos efforts : les objectifs pédagogiques.

Ceux proposés par l'IA sont pauvres et se cantonnent dans les niveaux les plus bas de la taxonomie de Bloom :

## **SAVOIR/CONNAÎTRE/COMPRENDRE.**

Les 3 verbes faibles que tout ingénieur pédagogique aura à cœur de bannir de ses objectifs s'il vise une montée en compétences opérationnelle et non une simple transmission de connaissances.



## OUVRIR LES CHAKRAS DU CHAT

Nous avons donc demandé à ChatGPT de redéfinir les objectifs en visant les niveaux supérieurs de la taxonomie de Bloom. Là encore vous allez constater que la précision du prompt (et donc une bonne connaissance du sujet) apporte une réelle plus-value à la réponse fournie par l'IA...

**Prompt 1 :** Dans la taxonomie de Bloom les verbes " connaître, savoir et comprendre" sont utilisés pour les plus faibles niveaux cognitifs. Je vais te donner le détail de la taxonomie des objectifs de Bloom afin que tu puisses réécrire les objectifs de chaque module avec des verbes d'action riches qui reflètent le niveau cognitif que tu as décrit précédemment pour chaque module. Tu as compris ?

**Prompt 2 :** Voici un résumé des niveaux cognitifs dans la taxonomie de Bloom : La classification des objectifs en catégories est ce que l'on appelle la « Taxonomie des objectifs ». L'intérêt d'une taxonomie est qu'elle permet d'identifier la nature des capacités sollicitées par un objectif de formation et son degré de complexité. Cette information, parmi d'autres, permet d'adapter la méthode de formation (...)

**NDLR :** nous vous ferons grâce du cours que nous lui avons donné sur la taxonomie de Bloom mais il détaillait en une trentaine de lignes les 6 niveaux de Bloom et les verbes d'action associés  
**Start prompt - réécris les objectifs de chacun des modules en utilisant les verbes riches qui correspondent au niveau cognitif que tu as proposé - Stop prompt**

Oui, j'ai bien compris. Voici une réécriture des objectifs de chaque module avec des verbes d'action riches qui reflètent le niveau cognitif correspondant dans la taxonomie de Bloom :

### Module 1 :

- Comprendre les concepts de base de la relation client et les principes fondamentaux de la communication interpersonnelle afin d'appliquer ces connaissances dans des situations réelles.
- Analyser les différents types de communication et leur impact sur la relation client.

STOP !

### Module 1 : Connaissances fondamentales de la relation client

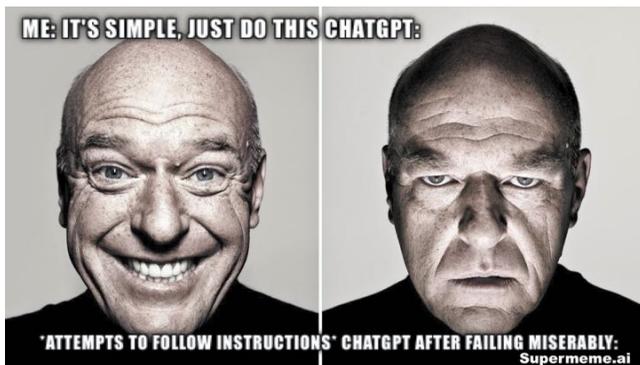
Objectif pédagogique : A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de :

- Identifier et décrire les principaux concepts et termes relatifs à la relation client, en les distinguant de manière précise.
- Analyser les enjeux et les impacts de la qualité de la relation client sur l'image de l'entreprise.
- Comparer et évaluer les différents canaux de communication

### Module 2 : Compréhension des attentes et des besoins du client

Objectif pédagogique : A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de :

- Interpréter et synthétiser les demandes et les besoins des clients pour mieux les comprendre.
- Évaluer les besoins implicites et explicites des clients pour leur offrir une expérience personnalisée.
- Analyser les situations conflictuelles pour proposer des solutions adéquates aux clients mécontents.
- (...)



Mème généré avec Supermeme.ai

Avec le premier prompt et malgré son assertivité sémantique, ChatGPT n'avait visiblement pas bien saisi la demande à savoir reprendre les niveaux supérieurs de la taxonomie de Bloom et éviter Savoir/connaitre/Comprendre.

Dans ce cas, mieux vaut alors le stopper dans son élan (Bouton « Stop generating ») et reformuler.

Autre alternative, utiliser le bouton « Regenerate response » pour obtenir une nouvelle proposition légèrement modifiée par l'IA.

Mais les mêmes causes produisant les mêmes effets, en l'absence de précisions ou de feedback sur les lacunes de la proposition, les chances d'obtenir le niveau attendu sont minces.

Dans le deuxième prompt, nous lui avons fourni tout le détail des 6 niveaux de Bloom avec les verbes d'actions le plus souvent associés. Il suffit de comparer les objectifs proposés pour le module 1 pour mesurer le gain !

La conclusion que l'on peut en tirer : mieux vaut maîtriser le sujet et avoir une idée précise de ses attentes. Si le résultat ne vous satisfait pas, n'hésitez pas à lui détailler la théorie, la méthode, la démarche que vous souhaitez qu'il applique.



### **PAS À PAS**

Maintenant que nous disposons d'objectifs pédagogiques plus précis permettant d'assurer une montée en compétences opérationnelle de l'apprenant, comment ajusterait-il le premier scénario proposé pour y répondre ? Action-Réaction...

Le test sur les modules 1 et 2 :

**Prompt 1 - Adapte et détaille le scénario pédagogique de la formation sur le thème de la relation clients d'une durée de 18 heures découpées en 6 modules et destinée à un public de chefs de projet que tu as proposé au vu des objectifs pédagogiques que tu viens de reformuler.**

**Prompt 2 - Tu n'as pas repris les objectifs pédagogiques que tu avais proposés et qui étaient :**

**Module 1 : Connaissances fondamentales de la relation client**  
**Objectif pédagogique :** A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de : Identifier et décrire les principaux concepts et termes relatifs à la relation client, en les distinguant de manière précise. Analyser les enjeux et les impacts de la qualité de la relation client sur l'image de l'entreprise. Comparer et évaluer les différents canaux de communication avec les clients. (...)

**Start Prompt- Reprends les et détaille le scénario pédagogique avec pour chaque module les éléments de connaissances à transmettre mais également les activités concrètes de mise en pratique et l'évaluation formative associée à ton scénario - Stop prompt**

*=> Lui copier/coller dans le prompt, le texte intégral de sa réponse satisfaisante*

### **Module 1 : Introduction à la relation client (3 heures)**

*Objectifs pédagogiques :*

- Comprendre l'importance de la relation client dans la gestion de projet
- Analyser les différentes étapes de la relation client
- Évaluer l'impact d'une bonne relation client sur le succès d'un projet

=> Scénario pédagogique : Le module commencera par une présentation interactive sur les différentes étapes de la relation client, suivie d'une analyse de cas en groupe pour comprendre comment une bonne relation client peut impacter le succès d'un projet. Les apprenants seront ensuite divisés en groupes pour créer une infographie illustrant les différents éléments clés de la relation client dans le contexte de leur propre entreprise.

### **Module 2 : Les compétences clés pour la relation client (3 heures)**

*Objectifs pédagogiques :*

- Analyser les compétences nécessaires pour une bonne relation client
- Évaluer ses propres compétences dans ce domaine
- Identifier des stratégies pour améliorer ses compétences en relation client

=> Scénario pédagogique : Le module débutera par une présentation interactive sur les compétences clés pour une bonne relation client, suivie d'un quiz individuel pour permettre aux apprenants d'évaluer leur propre niveau de compétence. Les apprenants travailleront ensuite en groupe pour identifier des stratégies pour améliorer leurs compétences en relation client, en utilisant des exemples concrets de projets.

Tête de linotte ! Voilà qu'il raisonne à partir de son premier essai d'objectifs

### **Module 1 : Connaissances fondamentales de la relation client**

*Objectif pédagogique :* A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de :

- Identifier et décrire les principaux concepts et termes relatifs à la relation client, en les distinguant de manière précise.
- Analyser les enjeux et les impacts de la qualité de la relation client sur l'image de l'entreprise.
- Comparer et évaluer les différents canaux de communication avec les clients.

*Contenu de la formation :*

- Introduction aux fondamentaux de la relation client : concepts et termes clés
- Les enjeux et impacts de la qualité de la relation client sur l'image de l'entreprise
- Les différents canaux de communication avec les clients : avantages et inconvénients

*Activités de mise en pratique :*

- Étude de cas : Analyse des conséquences positives et négatives d'une expérience client réussie ou ratée sur l'image de l'entreprise
- Jeu de rôle : Simulation de différents scénarios de communication avec les clients pour comparer les canaux les plus adaptés en fonction de la situation
- Quiz : Évaluation des connaissances acquises

**Prompt 1** - Adapte et détaille le scénario pédagogique de la formation sur le thème de la relation clients d'une durée de 18 heures découpées en 6 modules et destinée à un public de chefs de projet que tu as proposé au vu des objectifs pédagogiques que tu viens de reformuler.

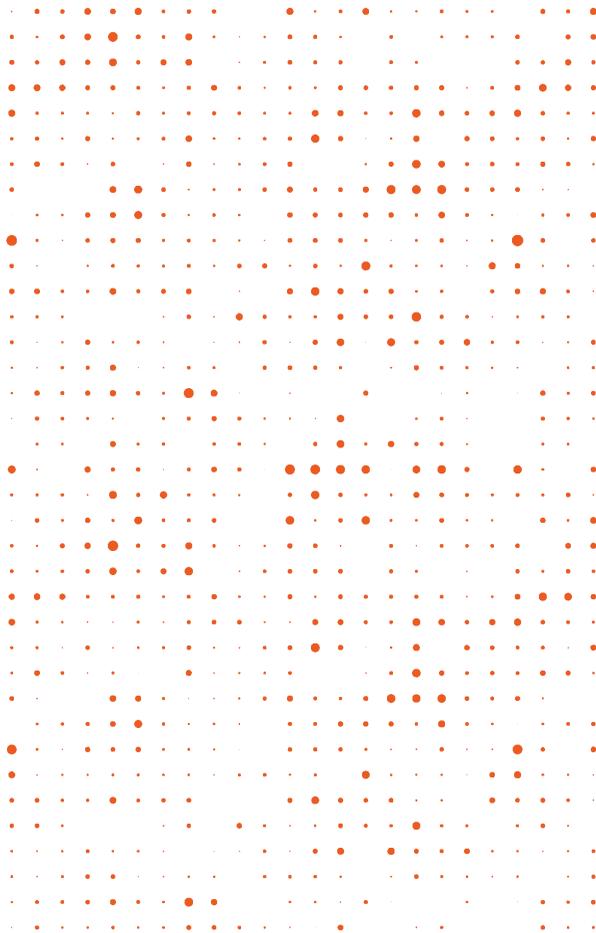
**Prompt 2** - Tu n'as pas repris les objectifs pédagogiques que tu avais proposés et qui étaient :

**Module 1 : Connaissances fondamentales de la relation client**  
**Objectif pédagogique :** A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de : Identifier et décrire les principaux concepts et termes relatifs à la relation client, en les distinguant de manière précise. Analyser les enjeux et les impacts de la qualité de la relation client sur l'image de l'entreprise. Comparer et évaluer les différents canaux de communication avec les clients.

(...)

**Start Prompt-** Reprends les et détaille le scénario pédagogique avec pour chaque module les éléments de connaissances à transmettre mais également les activités concrètes de mise en pratique et l'évaluation formative associée à ton scénario - **Stop prompt**

=> Lui copier/coller dans le prompt, le texte intégral de sa réponse satisfaisante



### **Module 2 : Compréhension des attentes et des besoins du client**

**Objectif pédagogique :** A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de :

- Interpréter et synthétiser les demandes et les besoins des clients pour mieux les comprendre.
- Évaluer les besoins implicites et explicites des clients pour leur offrir une expérience personnalisée.
- Analyser les situations conflictuelles pour proposer des solutions adéquates aux clients mécontents.

**Contenu de la formation :**

- Comprendre les attentes et besoins des clients : demandes explicites et implicites
- La personnalisation de l'expérience client : comment offrir un service sur mesure
- Gestion des situations conflictuelles : comment répondre aux clients mécontents

**Activités de mise en pratique :**

- Étude de cas : Analyse d'une situation conflictuelle avec un client pour trouver des solutions adéquates et résoudre le problème
- Enquête de satisfaction : Élaboration d'un questionnaire de satisfaction client pour identifier les besoins et attentes des clients
- Exercices de synthèse : Synthèse des demandes et des besoins des clients pour leur offrir une expérience personnalisée

**Évaluation formative :**

- Évaluation des connaissances acquises via un quiz
- Analyse des résultats de l'enquête de satisfaction pour identifier les besoins des clients

=> Quel investissement entre le tout premier prompt présenté dans l'épisode 1 et ce scénario ?

**Environ 2 heures consécutives.**

Voilà donc qui commence à ressembler à un scénario pédagogique construit et progressif malgré une proposition d'évaluation par quiz qui reste, comme nous allons le tester à présent, peu élaborée à ce stade. Vous noterez au passage sa capacité à faire amende honorable et à commencer par des excuses lorsque l'on pointe les erreurs ou les manques.

Pour aller encore plus loin et pratiquer avec ChatGPT un semblant d'analyse réflexive vous pouvez lui demander de réaliser une analyse critique de la dernière version du scénario qu'il a proposée. Si la réponse vous paraît pertinente (ou après avoir orienté son analyse), vous pouvez encore affiner le scénario en lui demandant d'ajuster à nouveau le scénario en prenant en compte les critiques qu'il a formulées à propos de la dernière version qu'il a rédigée.

## ET POUR COMPLÉTER...

Le scénario ne serait pas complet sans une bonne évaluation sommative au terme du parcours. Quiz ou cas pratique ? Tout dépend de vos intentions pédagogiques, de l'enjeu (certifiant ou non, par exemple), de la cible et de sa disponibilité... Là encore vous menez la danse et la partition se trouve dans vos objectifs.

Nous avons fait l'exercice sur les deux modalités : quiz et cas pratique.

**Prompt 1 - Terminez le scénario en proposant une évaluation sommative sous forme d'un quiz en écrivant les questions et les réponses**

Évaluation sommative :

Pour évaluer les connaissances acquises par les participants, nous proposons un quiz de 20 questions portant sur l'ensemble des modules de la formation.

Voici quelques exemples de questions et les réponses possibles :

1. Quels sont les principaux enjeux de la relation client pour une entreprise ?

- a) Améliorer la satisfaction et la fidélisation des clients.
- b) Générer des bénéfices financiers à court terme.
- c) Réduire les coûts de production.

*Réponse : a)*

**Prompt 2 - Remplace l'évaluation sommative sous forme de quiz par une évaluation sommative sous forme de cas pratique. Écris l'énoncé du cas pratique et le plan et les éléments clés de la réponse.**

Pour l'évaluation sommative, nous proposons un cas pratique à résoudre en équipe.

Énoncé du cas pratique :

Vous êtes un chef de projet dans une entreprise de vente en ligne. Vous avez reçu une plainte d'un client mécontent qui s'est plaint de la mauvaise qualité du produit qu'il a reçu. Il a également signalé que le service client ne lui avait pas apporté une solution satisfaisante.

Votre mission est de :

1. Analyser la situation du point de vue du client et de l'entreprise.
2. Proposer des solutions pour résoudre le problème du client et améliorer la relation client en général.
3. Élaborer un plan d'action pour mettre en place ces solutions.

**Prompt 1 - Termine le scénario en proposant une évaluation sommative sous forme d'un quiz en écrivant les questions et les réponses**

2. Quels sont les différents canaux de communication avec les clients ?

- a) Le téléphone, l'email et le courrier postal.
- b) Le téléphone, l'email et le fax.
- c) Le téléphone, l'email et les réseaux sociaux.

*Réponse : c)*

3. Comment gérer une situation conflictuelle avec un client ?

- a) Adopter une attitude agressive pour montrer que l'on est déterminé à défendre sa position.
- b) Prendre le temps d'écouter le client, reformuler ses demandes et proposer des solutions adaptées.
- c) Ignorer les plaintes du client et passer rapidement à autre chose.

*Réponse : b)*

4. Comment évaluer la satisfaction des clients ?

- a) En analysant les feedbacks clients et les KPIs.
- b) En réalisant des études de marché annuelles.
- c) En se basant sur l'intuition du chef de projet.

*Réponse : a)*

5. Pourquoi est-il important de mesurer l'efficacité des actions entreprises pour améliorer la relation client ?

- a) Pour prouver aux actionnaires que l'entreprise est rentable.
- b) Pour identifier les actions les plus efficaces et les améliorer continuellement.
- c) Pour gagner du temps en évitant de répéter les mêmes erreurs.

*Réponse : b)*

*Note : ces questions sont fournies à titre d'exemple et peuvent être modifiées ou adaptées en fonction des objectifs pédagogiques et des contenus de la formation.*

Si nous avions voulu pousser l'exercice, un simple « Continue et rédige les 15 autres questions/ réponses du quiz » nous aurait permis d'obtenir l'intégralité du quiz.

**Prompt 2 - Remplace l'évaluation sommative sous forme de quiz par une évaluation sommative sous forme de cas pratique. Écris l'énoncé du cas pratique et le plan et les éléments clés de la réponse.**

Plan et éléments clés de la réponse :

1. Analyse de la situation :

- Identifier les causes de l'insatisfaction du client et les erreurs commises par l'entreprise dans le traitement de la plainte.
- Évaluer l'impact de la mauvaise qualité du produit et du mauvais traitement de la plainte sur l'image de l'entreprise et la fidélisation des clients.

2. Proposition de solutions :

- Offrir une solution satisfaisante au client, comme le remboursement du produit ou l'échange avec un produit de qualité supérieure.
- Mettre en place des mesures pour éviter les erreurs similaires à l'avenir, comme une meilleure qualité des produits et une formation plus approfondie du personnel du service client.
- Proposer des actions pour réparer l'image de l'entreprise, comme une communication proactive auprès des clients concernés et une amélioration de la transparence et de la fiabilité du processus de traitement des plaintes.

3. Plan d'action :

- Définir un plan d'action détaillé pour mettre en place les solutions proposées.
- Préciser les responsabilités et les délais pour chaque action.
- Élaborer des indicateurs de mesure pour évaluer l'efficacité des actions entreprises.

L'évaluation sera notée sur la pertinence de l'analyse de la situation, la qualité des solutions proposées et la faisabilité et la pertinence du plan d'action.

ChatGPT n'est pas meilleur ou moins bon que nombre de concepteurs qui, pressés par les délais de livraison (travers de tout projet de formation, l'évaluation sommative arrive très tardivement et l'on sait pourtant que l'exercice est difficile et demande du temps pour être pertinent) et/ou le manque de budget, vont rédiger un quiz. On note donc une question 2 peu intéressante ou certains items faux ou peu crédibles. On aurait pu procéder de la même façon que pour les objectifs et lui détailler les règles de construction d'un bon quiz d'évaluation.

Côté cas pratique, la proposition est classique et permet de mesurer la compréhension et l'appropriation des principaux savoirs, savoir-faire et savoir-être de la relation client pour un chef de projet. Sans doute le concepteur spécialiste du digital learning y aurait-il intégré une séquence synchrone avec simulation d'une conversation client... Mais attention vous l'avez construit avec ChatGPT, vos apprenants peuvent y répondre avec ChatGPT. Il est donc temps aussi de s'interroger sur les modalités d'évaluation. L'évaluation peut retrouver ses lettres de noblesse....

## **2. Pourquoi Chat ne vous remplacera pas ?**

Parce que ça va mieux en le répétant : ChatGPT est un outil. Comme tous les outils, sa vocation est de vous faire gagner du temps. Il peut mettre en évidence des angles ou des idées que vous n'auriez pas envisagés. Mais dans tous les cas, vous devez rester maître du jeu. Ne confondez pas son pouvoir de s'exprimer selon un modèle statistique et sa capacité à raisonner. Si vous voulez qu'il raisonne un tant soit peu, expliquez lui comment faire.

Les différents tests que nous avons réalisés au cours de cet article le prouvent : l'art de poser les bonnes questions est directement lié à la maîtrise du sujet. Sans cela, le temps d'essais/erreurs/corrections pour aboutir au même résultat aurait été plus long.

Si votre équipe veut s'y essayer, balisez le terrain et démontrez les limites de l'outil : sa capacité à inventer des études, des méthodes, des modes opératoires est impressionnante. Vérifiez tout ce qu'il raconte si vous n'êtes pas en maîtrise complète du sujet.



Ces mises en garde faites, ChatGPT peut s'avérer **un bon assistant** dans les phases de recrutement d'experts, de scénarisation (on vient de l'éprouver), de conception de contenu :

- Vous souhaitez externaliser la conception de votre formation et vous ne connaissez pas du tout le sujet. Vous avez rendez-vous avec un formateur potentiel dans 2 heures... Le scénario de base vous permettra de challenger votre potentiel formateur et de vérifier qu'il peut faire mieux.
- Vous avez un module de 2 heures à réaliser sur une thématique pour compléter un parcours, là encore, si vous raffinez vos prompts en indiquant la composition du parcours et ce que vous cherchez à obtenir, vous aurez conçu à moindre investissement humain, un module d'appoint intéressant.
- Vous avez des enjeux forts de marketing de vos actions de formation en interne ou de valorisation externe de vos parcours, interrogez-le sur les risques de votre public cible à ne pas disposer des compétences clés développées au travers de votre formation, sur les bénéfices pour l'entreprise qui envisage de former ses collaborateurs sur cette thématique...
- Cela peut également être un scénario martyr pour les équipes internes qui vont itérer avec et sans ChatGPT pour améliorer le scénario et les objectifs pédagogiques. Le gain de temps et de productivité peut être intéressant.
- Vous manquez d'inspiration pour une activité de mise en situation, un contenu à revoir suite à des remontées apprenants, un changement de format d'un contenu pour passer d'un texte à un script de podcast ou de vidéo, le résultat peut être très qualitatif.



Un exemple sur le marketing des actions de formation en interne et en externe pour obtenir quelques pistes rapides. Nous avons repris notre cas de formation à distance de 18 heures sur la relation clients à destination de chefs de projet...

**Prompt 1 - Quels sont les risques des chefs de projet à ne pas se former avec cette formation à la relation clients ?**

Les risques pour un chef de projet de ne pas se former à la relation client sont multiples.

Tout d'abord, cela peut entraîner une mauvaise gestion de la relation avec les clients, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la satisfaction des clients, la réputation de l'entreprise, et la fidélité des clients. Cela peut également conduire à des conflits avec les clients, qui peuvent devenir de plus en plus difficiles à gérer au fil du temps.

En outre, les chefs de projet qui ne se forment pas à la relation client risquent de manquer des opportunités de développement de leur carrière. Les compétences en relation client sont de plus en plus recherchées dans le monde professionnel, et les chefs de projet qui ne les possèdent pas peuvent avoir du mal à trouver de nouveaux projets ou à progresser dans leur carrière.

Enfin, il est important de noter que les chefs de projet qui ne se forment pas à la relation client peuvent manquer de compétences en communication interpersonnelle et en gestion de projet, ce qui peut nuire à leur capacité à travailler efficacement avec les membres de leur équipe et à mener à bien les projets dans les délais impartis.

Note : ces questions sont fournies à titre d'exemple et peuvent être modifiées ou adaptées en fonction des objectifs pédagogiques et des contenus de la formation.

Si nous avons voulu pousser l'exercice, un simple « Continue et rédige les 15 autres questions/ réponses du quiz » nous aurait permis d'obtenir l'intégralité du quiz.

**Prompt 1 - Comment le service formation de l'entreprise peut-il marketer en interne cette formation pour inciter tous les chefs de projets à s'y inscrire et à aller au bout ?**

Pour bien marketer en interne la formation, le service de formation de l'entreprise peut adopter les actions suivantes :

### **1. Communication :**

Il est important de communiquer largement sur la formation. Il faut élaborer un plan de communication interne pour informer tous les chefs de projets sur les avantages de cette formation en matière de gestion de la relation client. Les différents canaux de communication tels que l'intranet, l'email, les affiches peuvent être utilisés pour communiquer sur cette formation.

### **2. Personnalisation :**

Le service formation peut adapter le contenu et les modalités de la formation en fonction des profils des participants et de leurs besoins. Ainsi, les chefs de projets seront plus susceptibles de s'inscrire s'ils perçoivent que la formation est adaptée à leurs besoins et à leurs attentes.

### **3. Récompenses :**

Le service de formation peut mettre en place un système de récompenses pour encourager les chefs de projets à s'inscrire et à aller jusqu'au bout de la formation. Par exemple, des certificats de réussite ou des primes peuvent être offerts aux participants ayant suivi et réussi la formation.

### **4. Recueil de feedback :**

Il est important de recueillir des feedbacks des participants afin d'identifier les points forts et les points faibles de la formation. Cela permettra de proposer des améliorations et de mieux répondre aux besoins des chefs de projets.

### **5. Parrainage :**

Le service de formation peut mettre en place un système de parrainage pour inciter les chefs de projets à s'inscrire. Ainsi, les participants qui ont suivi la formation avec succès pourraient être invités à témoigner auprès de leurs collègues et à les encourager à suivre la formation.

En mettant en place ces actions, le service de formation peut mieux marketer la formation en interne et inciter les chefs de projets à s'y inscrire et à aller jusqu'au bout de la formation.

*La réponse nous paraissait succincte. Nous avons invité ChatGPT à développer*

### Prompt 2 - Développe

**Prompt 2 - Et quel pourrait être le rôle des managers dans cette promotion interne de cette formation ?**

Les chefs de projet qui ne se forment pas à la relation clients encourent plusieurs risques. Tout d'abord, ils peuvent être mal préparés à gérer les situations délicates et les conflits avec les clients, ce qui peut entraîner une détérioration de la relation avec les clients et une perte de confiance de leur part. En outre, ils peuvent ne pas être en mesure de comprendre et d'interpréter les besoins et les attentes des clients, ce qui peut se traduire par une offre de produits et services qui ne répondent pas aux attentes des clients.

En ne comprenant pas les enjeux et les impacts de la qualité de la relation client sur l'image de l'entreprise, les chefs de projet risquent également de nuire à la réputation de leur entreprise. Une mauvaise qualité de la relation client peut entraîner une perte de clients, une baisse de chiffre d'affaires et une réduction de la rentabilité.

Enfin, les chefs de projet qui ne se forment pas à la relation clients risquent de manquer d'outils et de techniques efficaces pour communiquer avec les clients et pour analyser les feedbacks des clients. Ils peuvent également ne pas être en mesure de proposer des plans d'actions pertinents pour améliorer la qualité de la relation client et de mesurer l'efficacité des actions entreprises.

En somme, les chefs de projet qui ne se forment pas à la relation clients risquent de perdre des clients, de nuire à l'image de leur entreprise, de réduire leur rentabilité et de manquer d'outils et de

Les managers jouent un rôle crucial dans la promotion interne de la formation à la relation client auprès des chefs de projet. En effet, ils ont la responsabilité de susciter l'engagement et la motivation de leurs collaborateurs pour suivre cette formation et en tirer le meilleur profit. Voici quelques actions que les managers pourraient mettre en place pour promouvoir la formation :

- Expliquer les bénéfices de la formation : les managers doivent communiquer sur les avantages concrets que la formation peut apporter aux chefs de projet, tels que l'amélioration de la satisfaction client, la fidélisation des clients, l'augmentation du chiffre d'affaires, etc.
- Valoriser les compétences acquises : les managers doivent mettre en avant les compétences que les chefs de projet vont acquérir grâce à la formation, et montrer comment celles-ci vont leur permettre de mieux gérer les projets et les relations avec les clients.
- Encourager la participation : les managers peuvent inciter les chefs de projet à s'inscrire à la formation en leur montrant qu'ils sont encouragés et soutenus dans cette démarche, et en leur rappelant l'importance de se former pour développer leur carrière.
- Donner l'exemple : les managers doivent être eux-mêmes des ambassadeurs de la formation en la suivant également, et en partageant leur expérience et leurs apprentissages avec leurs équipes.

En résumé, les managers doivent jouer un rôle actif dans la promotion interne de la formation à la relation client, en valorisant les bénéfices de la formation, en encourageant la participation, en valorisant les compétences acquises et en donnant l'exemple.

**Prompt 3 - Quels sont les risques et les bénéfices pour une entreprise à former ses chefs de projet à la relation clients ?**

Les bénéfices pour une entreprise à former ses chefs de projet à la relation clients sont nombreux.

Tout d'abord, cela permet de développer une culture orientée clients au sein de l'entreprise, ce qui peut avoir un impact positif sur la satisfaction et la fidélité des clients. En effet, les chefs de projet sont souvent en première ligne pour interagir avec les clients et doivent être capables de comprendre leurs besoins et de répondre à leurs attentes.

De plus, une formation à la relation clients peut aider les chefs de projet à mieux communiquer avec les différents acteurs d'un projet, y compris les clients, les membres de l'équipe, les partenaires et les fournisseurs. Cela peut contribuer à améliorer la collaboration et la coordination entre les différents acteurs, ce qui peut avoir un impact positif sur la qualité du travail réalisé.

Enfin, une formation à la relation clients peut également aider les chefs de projet à mieux gérer les situations difficiles ou conflictuelles avec les clients. Cela peut permettre de minimiser les risques de litiges et de garantir une résolution efficace des problèmes.

En revanche, les risques pour une entreprise à ne pas former ses chefs de projet à la relation clients peuvent être importants.

Les chefs de projet peuvent manquer de compétences pour interagir avec les clients de manière efficace et pour comprendre leurs besoins. Cela peut entraîner une mauvaise communication et une mauvaise coordination, ce qui peut affecter la qualité du travail réalisé et la satisfaction des clients.

De plus, les chefs de projet peuvent être mal équipés pour gérer les situations difficiles ou conflictuelles avec les clients, ce qui peut entraîner des retards, des coûts supplémentaires et une mauvaise réputation de l'entreprise. En fin de compte, cela peut affecter la rentabilité de l'entreprise et sa capacité à maintenir une base de clients fidèles.



Les arguments sont évidents pour qui est un professionnel de la formation mais les libellés sont propres. Les redondances sont nombreuses et les éléments fournis pas forcément optimisés pour le SEO. Ce premier jet est intéressant pour gagner du temps et n'intervenir que pour compléter et procéder à une réécriture.

Remarque : l'utilisation de ChatGPT pour la production de content marketing se développe rapidement et il existe des **modèles de prompts pour optimiser le SEO de ses communications**.

### 3. En résumé

Testez, découvrez, poussez chatGPT dans ses retranchements mais restez maître du jeu. Attention, les versions de l'outil se succèdent très vite. Les fonctionnalités et les potentialités varient en conséquence. Restez en veille...

Voici pour finir, les quelques conseils de ChatGPT à votre intention :

L'utilisation de ChatGPT ne remplace pas entièrement le rôle de l'instructeur ou du formateur. ChatGPT peut fournir des réponses précises aux questions posées, mais **il ne peut pas remplacer la présence humaine, l'expertise et l'expérience pédagogique d'un formateur.**



Enfin, il est important de prendre en compte les préoccupations en matière de **confidentialité des données** lors de l'utilisation de ChatGPT pour la formation pour adulte. Les données des apprenants peuvent être collectées lorsqu'ils interagissent avec ChatGPT, il est donc important de s'assurer que ces données sont stockées et utili-

sées de manière responsable.

Les formateurs peuvent utiliser ChatGPT comme un **outil complémentaire** pour améliorer la qualité de la formation, mais ils doivent toujours rester impliqués dans le processus d'apprentissage des apprenants.

De plus, il est important de souligner que la qualité des réponses fournies par ChatGPT dépend de la qualité des données utilisées pour entraîner le modèle. Les données utilisées pour entraîner ChatGPT doivent être de haute qualité et diversifiées pour éviter les biais et garantir que les réponses fournies sont précises et pertinentes.

En conclusion, ChatGPT offre de nombreux avantages pour la formation pour adulte, notamment en améliorant la qualité de la formation et en renforçant l'engagement des apprenants. Cependant, l'utilisation de **ChatGPT doit être considérée comme un outil complémentaire et ne doit pas remplacer entièrement la présence et l'expertise humaines.** De plus, il est important de s'assurer que les données des apprenants sont stockées et utilisées de manière responsable.

# Learning & Assessment Solution

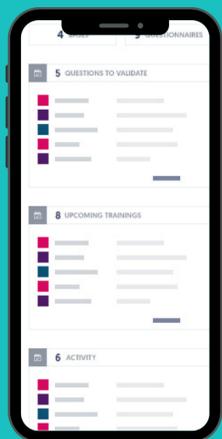


Une plateforme LAS (Learning & Assessment Solution) est un LMS qui intègre des outils d'évaluation performants, en plus du e-learning et des fonctionnalités essentielles de gestion et de suivi des formations.

Qu'il s'agisse de positionnement, d'entraînement, de certification ou encore d'évaluation de formation à base d'enquêtes, l'évaluation permet de cibler les marges de progrès et d'adapter les parcours, avec un accroissement considérable de l'engagement des apprenants.

Avec une palette d'outils inégalée, ExperQuiz est la solution leader du LAS, choisie par les entreprises les plus exigeantes.

- **Évaluation, certification, diplôme**
- **Évaluation de formation**
- **Gestion des compétences**
- **Adaptive learning**
- **Micro learning**
- **Parcours de formation**
- **Module elearning, SCORM**
- **Émargement numérique**
- **Blended learning**
- **Surveillance d'examens**



**1 mois d'essai gratuit**  
sans engagement !

[www.experquiz.com](http://www.experquiz.com)



# Partie 9

## Évaluer et développer les compétences



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

# Évaluation de la formation : si on réévaluait notre approche ?

Il faut remettre l'apprenant au centre ! Rare sont désormais ceux qui contestent l'injonction, du moins en termes d'apprentissage. En revanche, dès que l'on aborde la question de l'évaluation de l'efficacité (ROE – retour sur les attentes) et de l'efficience (ROI – retour sur investissement) de l'action de formation, la place de l'apprenant est plus incertaine.

Crises économiques successives et rationalisation des budgets ont offert à l'évaluation de la formation une légitimité dans les entreprises. Le modèle de Kirkpatrick, qui comporte 4 niveaux, de la satisfaction de l'apprenant à l'impact organisationnel, reste le seul véritablement actionnable et, de ce fait, utilisé.

Toutefois, ce modèle prend en compte les actions unitaires de formation et non la politique globale d'accompagnement de la montée en compétence. Il fait peu de place à l'environnement professionnel de l'apprenant et évalue peu les acquis au regard de la démarche de l'apprenant, de ses mécanismes métacognitifs d'apprentissage et in fine lui apporte peu d'enseignement sur les bénéfices individuels qu'il peut retirer d'une formation. Or les bénéfices individuels sont une composante majeure de la motivation à se former et de l'engagement dont l'apprenant va faire preuve.

Ne serait-il pas temps de remettre **l'apprenant au centre de l'évaluation ?**

## 1. TROP de fausses notes ?

Évaluer, c'est encore trop souvent donner une note. Par facilité, le poids de l'évaluation sommative est surpondéré dans les formations. Cette évaluation correspond à la mesure quantitative objective de l'efficacité interne du dispositif de formation.

Réduire l'impact individuel d'une formation au couple « Réussite-échec » revient à méconnaître les rouages cognitifs de l'apprentissage, à éluder (souvent par confort), la pertinence de la préparation de l'action de formation, que l'on parle de recueil des besoins, d'implication du manager, de présentation des bénéfices collectifs mais également individuels de la démarche tant de formation que d'évaluation.



Si les objectifs de l'entreprise, ceux du formateur (notamment s'il est prestataire) et ceux de l'apprenant en poste sont indéniablement corrélés dans une action de formation continue, ils n'en restent pas moins distincts :

1. « Toutes les organisations débutent avec un POURQUOI, mais seules les meilleures gardent en tête ce POURQUOI au fil des années »

- L'entreprise cherche à combler des besoins en compétences qui se font jour pour assurer sa croissance, à renforcer la performance des équipes ou à rétablir ou développer un environnement de travail apaisé pour éviter le turn over.
- Le formateur ou l'organisme de formation prestataire recherche une efficacité de ses parcours au travers de taux de réussite, de taux de complétion (en distanciel), d'avis favorables en pratiquant la mesure de la satisfaction.
- L'apprenant recherche une sécurisation de son emploi, une promotion, une augmentation de salaire, un équilibre personnel à court terme et une valorisation de ses savoirs et savoir-faire sur le marché du travail à plus long terme.

→ **Une évaluation sur le thème « Que sont devenues mes compétences acquises en formation » ?**

Cette évaluation relève de l'efficacité externe qui implique notamment pour l'entreprise de suivre et de restituer aux collaborateurs les évolutions dans l'entreprise et de les corrélés à divers indicateurs dont le suivi d'actions de formation, l'accompagnement du manager ou de pairs plus expérimentés dans la mise en pratique. Elle nécessite également d'évaluer l'équité d'accès à la formation selon les fonctions ou les statuts des salariés.

Pour des raisons évidentes de simplicité et compte tenu de l'hétérogénéité des dispositifs de formation mis en œuvre dans une entreprise, l'évaluation est réalisée unitairement, formation par formation et non au niveau de la politique globale de formation sur longue période.

Cette évaluation unitaire prive le service RH, la direction et les managers d'un levier fort d'engagement de leurs équipes en formation : les perspectives d'évolution dans l'entreprise mesurées à l'aune de l'investissement dans le développement des compétences.

Mesurer la performance de la formation, dans la promotion et le parcours de vie du salarié dans l'entreprise, nécessiterait d'élaborer divers indicateurs destinés à mesurer la pertinence de l'action de formation. On peut citer par exemple :



**une analyse amont des besoins** menée auprès de toutes les parties prenantes (direction générale sur le volet stratégie, RH sur le volet recrutement, managers, collaborateurs). Elle constitue un levier fort de valorisation de la démarche auprès du futur apprenant et permet un retour sur les attentes mesuré plus finement en sortie de formation suivi d'une analyse aval réalisée auprès des mêmes personnes, c'est-à-dire notamment en intégrant le manager ;



**un « que sont-il devenus ? »** des apprenants précédemment formés via des dispositifs de formation similaires et réalisés dans le même contexte, qui s'attacherait ainsi à présenter l'évolution et le gain individuel des apprenants précédents ;



**la formalisation de parcours d'évolution** dans l'entreprise incluant des actions de formation mais également l'intégration de l'apprenant dans des communautés de pratique, la désignation d'un mentor interne pour accompagner la mobilisation de ses compétences sur ses nouvelles missions...

## 2. Connais-toi toi-même !

Qu'apprend l'apprenant de son score aux évaluations **sommatives** ? La plupart du temps, en formation continue, l'évaluation sommative prend la forme d'un quiz qui mesure la mémorisation des concepts clés. Quand elle est bien faite, cette évaluation intègre des cas pratiques ou des mises en situations à même de juger du niveau de compréhension et de projection en situation professionnelle. Dans tous les cas, la forme des quiz voire des livrables reflète peu les mécanismes cognitifs d'apprentissage mis en œuvre par l'apprenant. En réalité, l'apprenant sera, au vu de la note, capable, au mieux, d'identifier les notions qu'il maîtrise mal. Il aura surtout in fine une vision de la pertinence et du niveau des questions par rapport à ses propres attentes.

Peut-on déduire d'un score élevé chez la majorité des apprenants que la formation est efficace ? A priori, la réponse est non. Les questions peuvent aussi être honteusement simples voire simplistes...

Quant aux évaluations **formatives**, elles ressemblent le plus souvent aux évaluations sommatives et constituent généralement un entraînement pour maximiser la note et obtenir le certificat de fin de formation.

Or évaluer la qualité et l'impact d'une formation au niveau individuel devrait sans doute **laisser une place plus importante à la réflexion et à la prise de conscience par l'apprenant des mécanismes qu'il a mobilisés** pour intégrer les savoirs, savoir-faire ou savoir-être qui lui ont été présentés.



Cette réflexion métacognitive, véritable « connais-toi toi-même » socratique<sup>1</sup>, est indispensable

pour progresser dans la construction de soi et lever les freins à l'apprentissage (manque de confiance en soi, désintérêt...). Dès lors que l'apprenant est capable de décrypter les stratégies qu'il bâtit pour apprendre et progresser, son temps d'appréhension des nouvelles notions ou postures, des nouveaux concepts sera réduit. En outre, il sera à même de choisir une stratégie optimale au regard de ses enjeux propres ou de ceux de son entreprise. On parle alors **d'auto-régulation de l'apprenant face à ses apprentissages**.

Qualifiée d'évaluation formatrice (et non formative !) par Gérard de Vecchi, agrégé et maître de conférences en sciences de l'éducation et formateur, cette démarche métacognitive dé-

passé la mesure du savoir, du savoir-faire ou du savoir-être. Elle constitue une mesure de l'efficacité individuelle de la formation. Elle suppose une implication de l'apprenant dans l'élaboration de l'évaluation des acquis au regard de ses attentes, de ses besoins. Cette évaluation individuelle s'attachera à explorer sa démarche et ses ressorts personnels d'apprentissage :



quelles ressources lui ont été utiles ?



où (ou auprès de qui) a-t-il été chercher des compléments ?



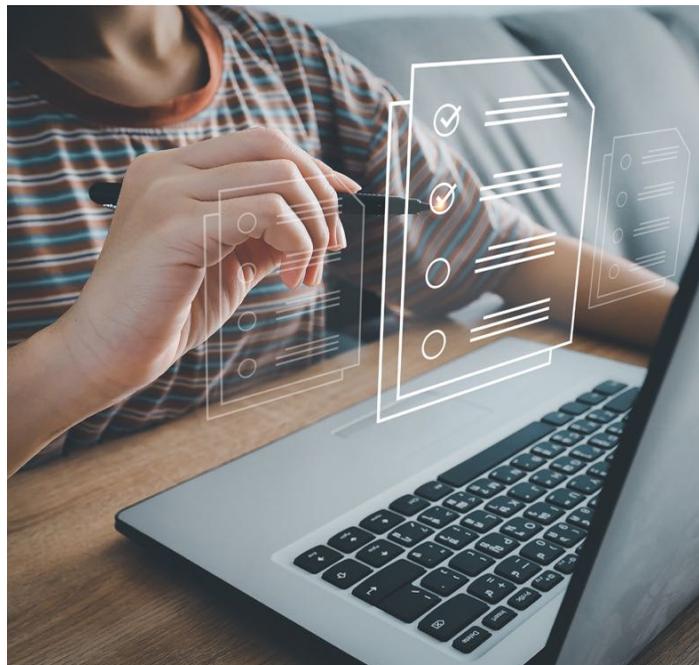
comment a-t-il procédé pour apprendre et comprendre ?

Les questions de l'évaluation formatrice lui permettent d'entrevoir les attendus du formateur et au-delà de l'entreprise qui a investi dans l'action de formation à son profit. Cette évaluation pourra être plus ou moins autonome selon son degré de maturité et de conscientisation de ses apprentissages.

<sup>1</sup> Cette devise attribuée à Socrate était en réalité gravée au frontispice du Temple de Delphes (« Gnothi seauton » en grec, illustré ci-dessus).

## **POURQUOI L'ÉVALUATION FORMATRICE EST-ELLE INTÉRESSANTE DANS UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION D'IMPACT DE LA FORMATION ?**

Juger de la capacité d'une formation à développer les capacités métacognitives de ses collaborateurs permet d'ajuster le plan d'accompagnement au transfert en situation de travail. Si la formation et l'évaluation parviennent à faire prendre conscience à l'apprenant des méthodes d'appréhension des compétences nouvelles et de la façon dont il pourra les mobiliser, la probabilité est grande qu'il soit plus autonome sur ses nouvelles missions, face à un nouveau périmètre ou à de nouveaux enjeux. Dans ce contexte, le temps d'accompagnement de son manager ou d'un mentor sera réduit ou tout au moins optimisé.



## **ET SI ON POUSSAIT LE BOUCHON ?**

A-t-on vraiment besoin d'un score/d'une note en formation pour adulte ? Un bon feedback du manager dans les 3 mois qui suivent la formation aurait sans doute plus de poids qu'un chiffre, qui, sans mise en perspective des conditions de réalisation, des objectifs individuels de l'apprenant et du besoin de compétences de l'organisation n'a de vertu que de rassurer le formateur et le service RH et et comme inconvénient de stresser l'apprenant.

Une bonne formation au feedback pour le manager en prérequis et la valorisation du temps qu'il va passer à débriefing et à accompagner son collaborateur peut-être ?

### 3. Revisiter Kirkpatrick

Bien qu'imparfait, le modèle de Kirkpatrick a au moins le mérite d'être actionnable et de tenter de mesurer l'efficacité organisationnelle de la formation. Si on se prêtait au jeu de revisiter les 4 niveaux qui le composent dans une optique d'évaluation individuelle de l'efficacité de la formation ?

#### POUR SE RAFRAÎCHIR LA MÉMOIRE...

Le modèle de Kirkpatrick comprend 4 niveaux successifs généralement outillés par des questionnaires à chaud (au sortir de la formation) et à froid (à 3 mois le plus souvent) :

##### ■ Niveau 1 : les réactions des apprenants

Il vise à apprécier la satisfaction des apprenants qu'il s'agisse du contenu, du rythme, de l'accompagnement, de la durée.

##### ■ Niveau 2 : les apprentissages

Il permet de mesurer l'efficacité pédagogique de la formation, notamment le niveau de mémorisation et de compréhension des notions abordées.

##### ■ Niveau 3 : le transfert

Il s'agit ici de valider les changements de comportement en situation de travail chez les apprenants.

##### ■ Niveau 4 : les résultats

Ce dernier niveau mesure l'atteinte de l'objectif global de départ (amélioration des délais de traitement des réclamations, augmentation de la part de marché sur un segment donné, baisse du turn-over dans l'entreprise...).



Si on reprenait Kirkpatrick au niveau individuel de l'apprenant, comment pourrait-on définir les indicateurs clés de chaque niveau ?

### **PRÉREQUIS**

Avant toute chose, si l'on parlait de mes ambitions d'apprenant, de mes attentes, des besoins que j'identifie face à ma situation professionnelle. Un questionnaire prérequis pourrait me permettre un pas de côté pour formaliser :

- Mes objectifs professionnels individuels à court terme (6 mois) puis à moyen terme (2 ans)
- Ma compréhension des attentes de l'entreprise vis-à-vis de mon poste à court terme (6 mois)
- Mon niveau de confiance pour atteindre mes objectifs professionnels à court terme
- Mon niveau de confiance pour répondre aux attentes de l'entreprise à court terme
- L'investissement temps et les efforts que je suis prêt à dédier à l'atteinte de ces objectifs
- Le niveau d'accompagnement que j'estime nécessaire pour atteindre mes objectifs et les attentes de l'entreprise à court terme



Un questionnaire similaire et adapté renseigné par mon manager me serait très utile pour vérifier l'alignement de ma vision avec celle de l'organisation et de mon équipe.

Et, comble de bonheur, si vous pouviez nous informer (mon manager et moi) du programme de la formation, de ses objectifs mais aussi des compétences que je suis censé développer pendant cette formation. Cerise sur le gâteau si quelqu'un pouvait relier ces compétences à mes activités, le temps que je vais dépenser en formation ne m'apparaîtrait pas comme du temps perdu.

### **NIVEAU 1 : HARO SUR LE CROISSANT**

Il y a quelques années, on trouvait, dans les fameux questionnaires d'évaluation à chaud remplis en fin de formation présentielle, plus de remarques sur la fraîcheur des croissants que sur le contenu de la formation et la capacité pédagogique du formateur. Le croissant constitue certes une information cruciale pour le boulanger ou le traiteur mais n'apporte que peu d'indication à l'apprenant ou à son manager/service RH.

Mesurer la satisfaction à chaud de l'apprenant (tout en répondant à l'obligation légale) pourrait procéder d'une véritable réflexion individuelle sur sa situation professionnelle et ses missions à date.

Demandez-moi de me positionner sur la qualité de l'expérience formative au vu de mes objectifs individuels et des attentes de l'entreprise :

Suivre une formation était selon vous, une réponse adaptée à vos objectifs individuels/ aux attentes de l'entreprise à court terme...

Quelle autre réponse auriez-vous souhaité voir envisagée ?

Le rythme était-il adapté à vos disponibilités ?

L'accompagnement du formateur était-il adapté à vos enjeux/ aux attentes de l'entreprise ?

Le format (présentiel/à distance) a-t-il répondu à votre besoin/à vos préférences ?

Avez-vous appris des choses ?

L'accompagnement de votre manager était-il adapté à vos enjeux/ aux attentes de l'entreprise ?

Avez-vous remis en cause certaines de vos convictions, certaines de vos façons de procéder, certaines de vos postures professionnelles ?

Proposez-moi un entretien (30 minutes devraient suffire) avec mon manager suite à la complétion du questionnaire, que nous puissions passer en revue ces différents points et adapter la réponse formation pour la suite ou pour mes collègues ou en imaginer une autre.

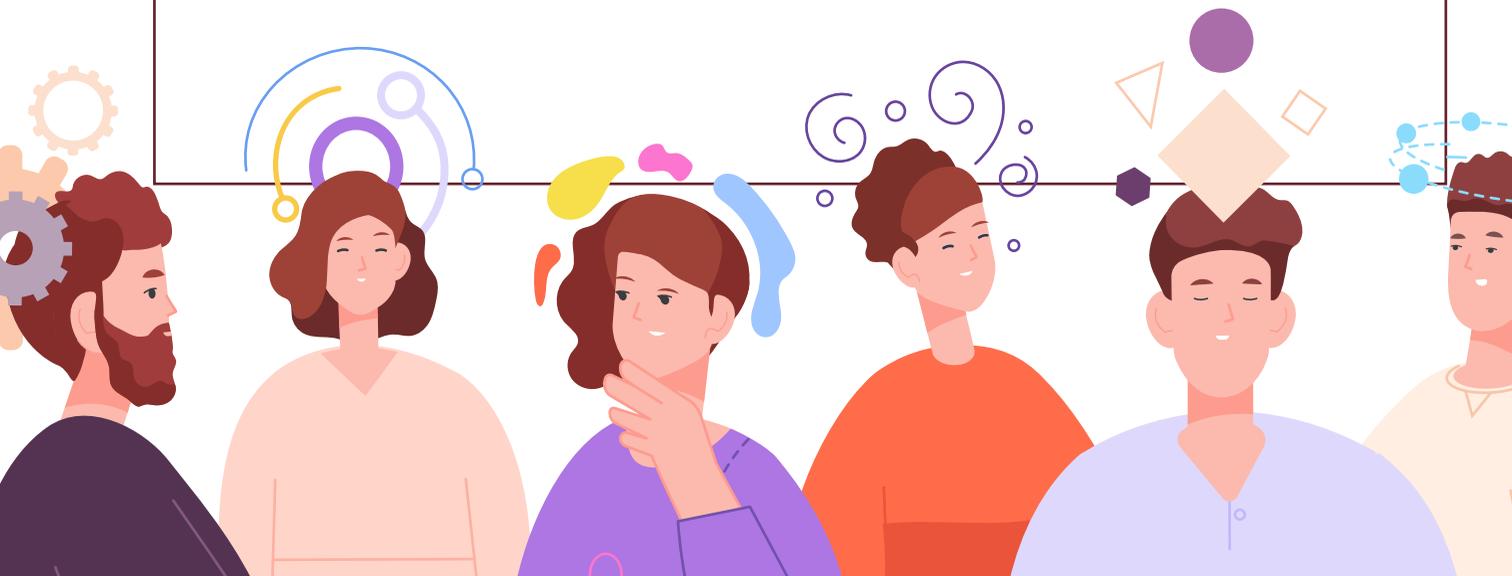
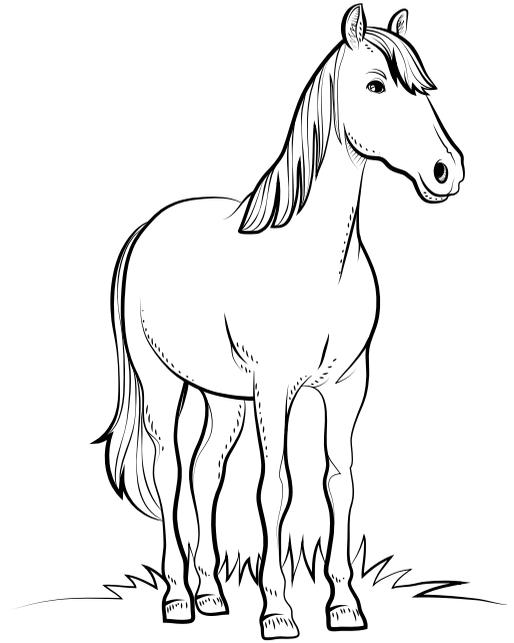
## NIVEAU 2 : HARO SUR LA COULEUR DU CHEVAL BLANC D'HENRI IV

L'évaluation des acquis ? Formatrice sinon rien ! Par pitié cessez de me demander la couleur du cheval blanc d'Henri IV, je n'apprendrai rien sur moi-même, sur mes points forts et mes faiblesses. Certes j'aurais une bonne note, mais en suis-je encore là ?

Demandez-moi : comment j'ai procédé pour me saisir de toutes les ressources présentes dans la formation ? Qu'est-ce que j'ai regardé, écouté, lu ? Qu'est ce qui m'a apporté le plus de connaissances ? Qu'est ce qui m'a déstabilisé, étonné ? Qu'est-ce qui m'a permis de projeter en situation de travail ce que je découvrais au fil des heures (les mises en situations, les échanges entre pairs, les temps synchrones, les ressources additionnelles) ?

Quelle est la phrase clé que je retiens de la formation ? Parmi diverses propositions qu'est-ce qu'il ne faut pas faire et pourquoi ?

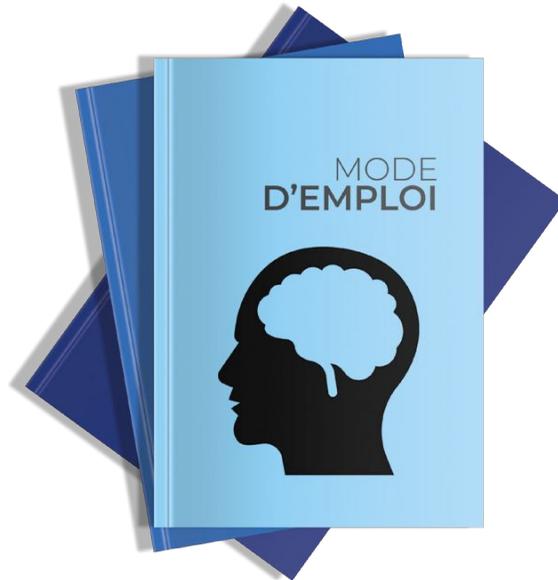
Demandez-moi d'imaginer ma première journée, armé de ces nouvelles compétences, et de décrire ce que je vais en faire concrètement...



### **NIVEAU 3 : HARO SUR LE STANDARD**

Puis-je évaluer le pourcentage de mes acquis en formation qui me sont utiles au quotidien maintenant que 3 mois se sont écoulés ? Vous pourriez être un peu plus précis ?

Et si j'essayais de faire l'exercice moi-même ? Donnez-moi le mode d'emploi, expliquez-moi les bénéfices de l'exercice et je devrais y parvenir. Cette réflexion à froid va me servir à entretenir ma motivation, à positiver mes apprentissages, à faire un point d'étape dans mes objectifs personnels et vos attentes.



#### **MON MODE D'EMPLOI :**

Pour chaque compétence adressée par la formation :

- Quelles sont les activités que je réalise en toute autonomie ?
- Quelles sont les activités que je réalise avec plus d'aisance ou d'efficacité ?
- Quelles sont les missions nouvelles qui m'ont été confiées ?
- Qui sont les personnes que j'ai pu aider grâce à chacune de ces nouvelles compétences ?
- Quelles sont les compétences que je n'ai pas pu mobiliser et pourquoi ?
- Qu'est-ce que je ne suis pas encore capable de réaliser sans assistance ?

Demandez à mon manager de me faire un feedback sur les mêmes points. Faites preuve de créativité et de personnalisation et évitez de jargonner !

#### NIVEAU 4 : QUEL NIVEAU 4 AU NIVEAU INDIVIDUEL ?

Si je devais transposer la mesure d'un ROE (retour sur les attentes) à mon niveau individuel, cela aurait-il du sens ? Si oui à quelle échéance ? 6 ou 12 mois selon mes objectifs ? Dois-je faire le bilan de ma ou mes actions de formation en ces termes au niveau individuel tant les facteurs qui ne dépendent pas de moi (conjoncture, événements personnels, évolution de l'entreprise...) sont importants ?

En revanche, au niveau de l'organisation, parvenir à mesurer l'impact de la politique formation sur les évolutions de carrière des collaborateurs peut constituer un levier d'engagement fort en formation pour tous les futurs formés de l'entreprise. Après tout, la formation initiale ou les organismes de formation qui s'adressent aux demandeurs d'emploi notamment évaluent bien leur taux d'insertion à 6 et 12 mois...



## 4. Pour résumer

Nous ne sommes plus à l'école. Les notes ne constituent pas l'indicateur le plus pertinent d'évaluation individuelle. Favoriser la réflexion et la conscientisation des apprentissages a une valeur nettement supérieure pour l'apprenant et permet un engagement et un transfert supérieurs. Accompagner l'auto-évaluation peut devenir un levier de fidélisation des collaborateurs.

## Pour conclure :

**Quoi qu'il en soit, toute démarche d'évaluation de la formation doit être saluée avant d'être optimisée en fonction de l'objectif précis de l'entreprise.**



de **Patrice Bertrand**, *Directeur associé*



*Après plus de 20 ans à la tête d'une société française du numérique, Patrice Bertrand a créé ExperQuiz afin de donner aux entreprises des outils simples et puissants au service de la formation et de l'évaluation. »*

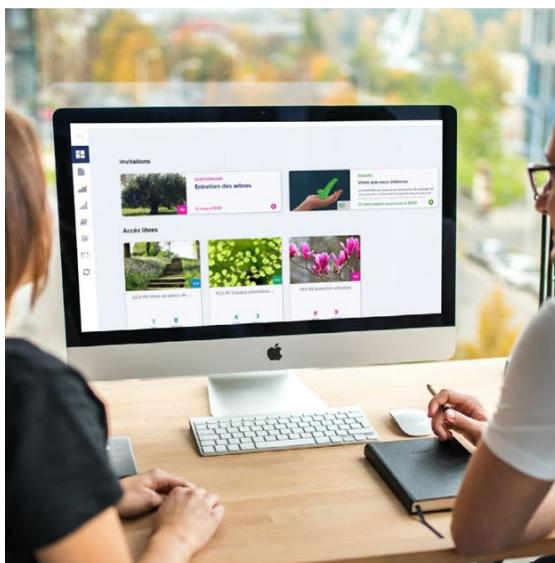
# L'évaluation à l'état de l'art

## Le meilleur outil d'apprentissage

L'évaluation a bien d'autres usages que la mesure, le positionnement, la validation des acquis ou la certification. Parce qu'elle mobilise immédiatement la connaissance, l'évaluation est aussi un des meilleurs outils d'apprentissage, et on gagnerait à mieux l'utiliser à cette fin, c'est-à-dire à systématiquement faire suivre une étape d'apprentissage par une étape de restitution, par le biais d'une évaluation.

## Généraliser les questionnaires dynamiques

Les questionnaires dynamiques tirent des questions depuis une base de questions, soit de manière aléatoire, soit selon différents critères, pour différentes finalités. Par exemple cibler certains domaines particuliers de connaissance, ou bien retenir des questions plutôt faciles pour faire un questionnaire "débutants". Les questionnaires dynamiques permettent aussi d'adapter le choix de questions à chaque apprenant, sur la base de ses réponses précédentes, de manière à revenir sur les notions encore mal maîtrisées. Ainsi, l'expérience de l'apprenant n'est pas répétitive, chaque passage montre des questions nouvelles, afin de parfaitement cartographier la connaissance, puis optimiser l'apprentissage en revenant sur les points à consolider.



## Des analyses multidimensionnelles affinées

Une évaluation qui ne fournit qu'un unique score apporte trop peu d'informations. Pour un même jeu de questions, et donc le même effort de l'apprenant, on peut obtenir une analyse multidimensionnelle, un score projeté sur différents axes, qui permettra de

cartographier la connaissance, d'identifier les domaines acquis et ceux restant à travailler. Ce score multidimensionnel est nécessaire pour une bonne prise de décision dans la démarche d'adaptive learning.

## L'adaptation des parcours

Adapter les parcours de formation à chaque apprenant, cela revient à proposer les activités les plus utiles pour l'apprentissage de chacun. Il faut donc pouvoir analyser les besoins des apprenants sur un diagnostic précis des acquis et des lacunes, puis prendre des décisions intelligentes sur la base de ce diagnostic. C'est la gestion des conséquences, consistant à définir les enchaînements d'un parcours en fonction d'une analyse détaillée des acquis. En ne proposant que les activités les plus pertinentes, on fera le meilleur usage du temps de chaque apprenant, en optimisant son apprentissage.

## Articuler l'évaluation à la gestion des compétences

Pour une certification simple, il est courant de partir d'un questionnaire et de considérer qu'un score minimal démontre la maîtrise satisfaisante du sujet, et vaut certification. En somme, on pose l'équivalence entre un test réussi et une certification. Mais il est possible de gérer des processus de certification bien plus élaborés, sur la base d'un référentiel de compétences : une même évaluation pourra valider différentes capacités, certaines compétences ou certains blocs de compétences seront validés progressivement, par une succession de validations élémentaires. Et ces processus de validation pourront être étendus dans le temps, traçables, et étayés par des preuves. On pourra y intégrer non seulement les soft skills, mais aussi les compétences relevant d'une observation de terrain.



## Garantir la qualité des évaluations

Il est assez facile de poser des questions et d'ajouter des points, mais quelle est la valeur du score ainsi obtenu ? Est-il fiable ? Que mesure-t-il vraiment ? Ce ne sont pas des questions rhétoriques. Si des décisions doivent être prises sur la base de ce score, s'assurer de la qualité des évaluations est un devoir. Des analyses statistiques poussées permettent de mesurer la qualité d'une base de questions et de connaître la marge d'erreur des scores obtenus. Elles permettent aussi d'identifier les questions de moins bonnes qualités, qui dégradent la fiabilité des évaluations. Mettre en œuvre ces techniques doit devenir une obligation, d'autant qu'avec de bons outils, c'est une chose aisée.

Pour aller plus loin : <https://www.experquiz.com/>

# Comment réussir la mise en place d'un dispositif d'évaluation de formation en ligne complet et efficace : l'exemple de l'Académie INPI

L'INPI et ExperQuiz ont mis en œuvre l'évaluation des formations, à chaud et à froid, auprès des stagiaires, managers et formateurs avec succès au sein de L'Académie INPI.

Une démarche qui s'appuie sur des enquêtes personnalisées, une gestion fine des objectifs de chaque formation, des rapports de synthèse automatisés et des analyses sur mesure, permettant un pilotage du dispositif de formation au plus près. L'intégration de la solution au moyen d'APIs permet un dispositif totalement automatisé.

Bonne découverte de ce retour d'expérience.



ExperQuiz est un éditeur de plateforme LMS complète avec un focus particulier porté sur l'évaluation : tests de connaissances, certifications, enquêtes, gestion des compétences, évaluation de formation.

<https://www.ExperQuiz.com/fr/>



Avec ses associés, **Patrice Bertrand** a fondé ExperQuiz en 2014, sur deux convictions : que les entreprises doivent déployer une véritable culture de la connaissance, et que l'évaluation doit être placée au cœur des processus de formation.



Fondé en 1951, l'institut a pour principales missions de délivrer les titres de propriété industrielle, de participer à l'élaboration de la législation dans le domaine et de sensibiliser les acteurs économiques au sujet.

En son sein L'Académie INPI déploie depuis plus de 20 ans un programme de sensibilisation et de formation à la propriété intellectuelle pour aider chaque acteur à relever les défis de l'innovation, de sa protection et de sa valorisation.

<https://www.inpi.fr>



**Lyazid Afir** est responsable du Pôle Gestion au sein du service de l'Offre Client à l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI). Ce pôle gère le déploiement et la gestion des prestations de sensibilisation, de coaching et de formation visant à l'acquisition et au perfectionnement des connaissances en matière de propriété intellectuelle (PI).

## Le contexte du projet

Réussir le challenge d'optimiser et d'automatiser les pratiques d'envoi et de traitement d'enquêtes de satisfaction des actions de formation de l'INPI, auprès d'une cible de 2 000 participants et en impliquant les 100 formateurs.



Des enjeux ambitieux du côté de l'INPI :

1. Reprise et enrichissement d'un dispositif d'évaluation ancien
2. Recherche d'une plus grande maîtrise, autonomie
3. Nécessité d'une automatisation totale
4. Perspective d'intégrer la mesure des acquis

Et un défi à relever pour les équipes d'ExperQuiz : réussir à développer de nouvelles fonctionnalités répondant parfaitement aux besoins de l'INPI, les intégrer de façon fluide dans son socle de base et les déployer dans un délai de 3 mois.

## La solution mise en œuvre :

L'appel d'offre a permis à l'INPI de retenir la solution d'ExperQuiz tout en l'enrichissant de fonctionnalités additionnelles. Un riche travail collaboratif entre les équipes INPI et ExperQuiz a permis de dresser la liste et les descriptifs des fonctionnalités nouvelles à déployer et tout particulièrement sur les points suivants :

### ■ Automatisation des processus :

- Mise en place de l'interface entre le TMS et ExperQuiz grâce à des APIs : les sessions sont automatiquement transmises et la planification est prise en charge, les enquêtes sont envoyées au jour et à l'heure prévus, tout comme les relances.
- Emission de rapports de session d'évaluation des formations et diffusion aux responsables, aux formateurs et aux managers.

### ■ Notification des erreurs rencontrées.

### ■ Association de différents scénarios aux sessions de formation

### ■ Instanciation de variables dans les enquêtes

### ■ Mise en place d'un rapport de synthèse et d'un outil d'analyse multicritères des formations dans une logique de type business-intelligence

## Premiers résultats

L'INPI a pu acquérir la maîtrise totale du processus : autonomie dans la création, la maintenance, la diffusion et l'administration des évaluations. Inutile de recourir de façon systématique et coûteuse au prestataire comme c'était le cas avec la solution précédente.

Les objectifs d'autonomie ont été atteints à 100%.

Les utilisateurs plébiscitent la solution pour sa simplicité et son intuitivité.

Enfin cette nouvelle solution a permis **d'augmenter le taux de retour des évaluations de 10%** en s'appuyant sur 5 leviers :



sensibilisation des participants par le formateur



e-mails très personnalisés, éventuellement SMS



le stagiaire n'a pas à s'identifier pour répondre au questionnaire



des questions très homogènes avec des réponses en un clic



une promesse tenue de répondre en "moins de 3 minutes" (voire 2)

## Enseignements et perspective

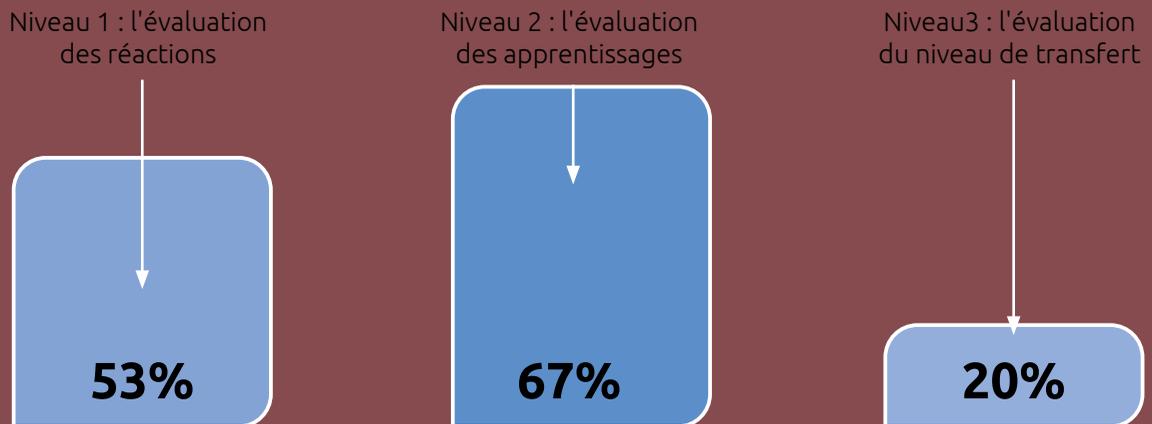
L'INPI a pu se féliciter du travail d'équipe réalisé avec ExperQuiz et envisage désormais un usage étendu aux évaluations de connaissance et à terme d'utiliser une fonctionnalité déjà présente dans ExperQuiz : la fonctionnalité d'émargement numérique.

Du côté d'ExperQuiz ce projet a permis d'affiner ses méthodes afin de garder une extrême agilité et réactivité (moins de deux mois) dans les développements de fonctionnalités nouvelles demandées par ses clients. Aujourd'hui 50% de la roadmap du produit est alimentée par les attentes des prospects et clients.

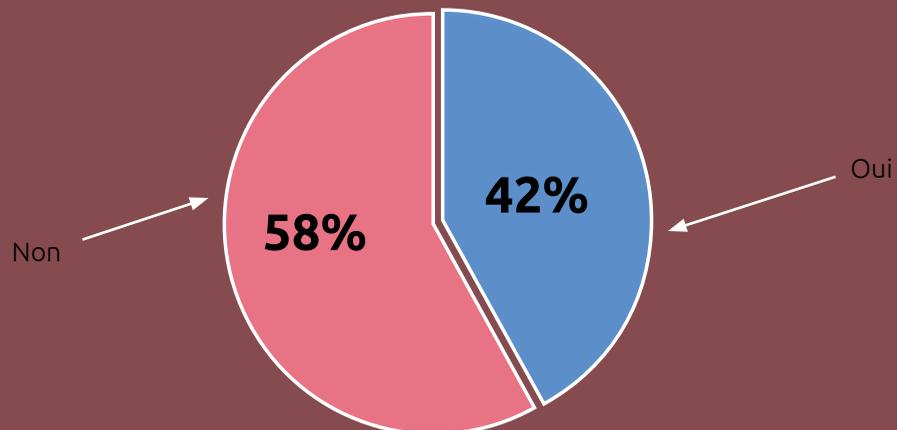
## Ce que vous en pensez.

Lors du « live vidéo » de ce REX nous avons sondé les participants sur deux sujets et nous vous partageons ci-dessous les résultats.

### Q1. Votre dispositif d'évaluation couvre-t-il aujourd'hui les niveaux de Kirkpatrick suivants ?



### Q2. Dans votre organisation, y a-t-il systématiquement des actions correctrices mises en place à la suite des résultats d'évaluation de formation ?



Pour en savoir plus sur le cas INPI et revoir le REX complet en vidéo c'est par ici : <https://www.youtube.com/watch?v=TAZ9UMnMMsA>

Pour obtenir plus d'informations sur la solution ExperQuiz c'est par là : <https://www.ExperQuiz.com/fr/>



# Annuaire des acteurs du Digital Learning



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Retrouvez toute l'info du Digital Learning et de l'innovation en formation  
<https://digital-learning-academy.com>

## 1DAY1LEARN

1day1learn

Plateforme de social-learning

Solutions Digitales pour le présentiel

 1day1learn.com/  
 @1Day1Learn  
 +33682836852  
 contact@1day1learn.com  
 linkedin.com/company/1day1learn  
 78150 LE CHESNAY



## 1TO1PROGRESS

 1to1progress.com  
 01 73 79 19 70  
 contact@1to1progress.com  
 75014 PARIS



## 2J PROCESS

 2jprocess.com  
 04 42 90 80 06  
 2j@2jprocess.com



## 2SPARKLEARNING

 2spark.com  
 +33 9 77 21 99 70  
 info@2spark.com



## 33 TRUCS

Application d'apprentissage collaboratif entre pairs

 33trucs.com  
 06 23 32 17 69  
 julien@33trucs.com  
 linkedin.com/company/33trucs  
 13015 MARSEILLE



## 360LEARNING

Évaluation et certification

Stratégie de formation et d'apprentissage

Evaluation de la formation

Plateformes LMS et LXP

360Learning vous permet de créer les formations dont vos équipes ont besoin grâce au pouvoir du Collaborative Learning, quel que soit votre contexte opérationnel. Nous accompagnons plus de 1 700 clients depuis 2013, avec plus de 300 salariés répartis entre Paris, Londres et New York.

Avec 360Learning :

- Créez votre premier module en seulement 17 minutes grâce à notre outil auteur intuitif, et répondez rapidement aux besoins de formation des équipes.

- A l'heure de l'économie de l'attention, tirez votre épingle du jeu avec l'expérience d'apprentissage la plus engageante du marché et dépassez 91% de complétion sur vos formations.

- Partagez exactement les formations dont vos salariés ont besoin au bon moment, et mesurez l'impact sur vos équipes à tous les niveaux de l'organisation.

 360learning.com/fr/  
 @360learning  
 06 89 61 26 45  
 Corentin Sannié  
 linkedin.com/company/360learning/  
 75016 PARIS



## 3DDUO

 3dduo.com  
 +33 (0)3 62 10 90 31  
 contact@3dduo.com



## 3E INNOVATION

Conseil & accompagnement dans la digitalisation des formations

Création de contenus de formation multimédia

Formations

 3e-innovation.com/  
 contact@3e-innovation.com



 [linkedin.com/company/3e-innovation/](https://www.linkedin.com/company/3e-innovation/)  
 25600 VIEUX-CHARMONT

## 3P FORMATIONS

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

 [3pformations.com](https://www.3pformations.com)  
 @3pFormations  
 04 44 44 98 62

*Conseil Digital Learning*

*Conception dispositif blended*

 Steven Picard  
 [linkedin.com/company/3p-formations/](https://www.linkedin.com/company/3p-formations/)  
 63110 BEAUMONT



## 4N MEDIA GROUP

 [4nmedia.com](https://www.4nmedia.com)  
 +33 9 54 72 73 09

 [contact@4nmedia.com](mailto:contact@4nmedia.com)



## 5DISCOVERY VIRTUAL LEARNING

 [5discovery.com](https://www.5discovery.com)



## 5FEEDBACK

*Certificate of Soft Skills - COSS*

*COSS Pro by 5Feedback*

*Bertrand PONCHON*

 [globalcoss.com](https://www.globalcoss.com)  
 @app5feedback

 [bertrand.ponchon@5feedback.com](mailto:bertrand.ponchon@5feedback.com)  
 [linkedin.com/company/5feedback](https://www.linkedin.com/company/5feedback)  
 94300 VINCENNES

  
Develop your skills

## 7-SHAPES

*7-Shapes School*

*Morgane Pailloux*

 [7-shapes.com/](https://www.7-shapes.com/)

 [contact@seven-shapes.com](mailto:contact@seven-shapes.com)  
 [linkedin.com/school/7-shapes/](https://www.linkedin.com/school/7-shapes/)  
 16000 ANGOULÈME



## 7SPEAKING

*Blended Learning*

7Speaking édite une plateforme de formation aux langues destinée aux collaborateurs des entreprises et aux élèves des établissements d'enseignement supérieur. Sa solution, unique et complète, conjugue des innovations pédagogiques et technologiques permettant d'améliorer les compétences linguistiques des utilisateurs. La plateforme, disponible sur tous les supports digitaux, s'appuie sur un programme personnalisé (Adaptive Learning), une grande variété de ressources pédagogiques et des outils d'interactions sociales, pour favoriser l'engagement, la motivation et la montée en compétences des apprenants. Elle propose un environnement d'apprentissage des langues immersif, intégré et propice au développement de la pratique professionnelle internationale et interculturelle. + 500 000 apprenants formés + 2000 clients grands comptes à travers le monde + 50 établissements d'enseignement supérieur clients + 75 partenaires sur 5 continents + 20 pays avec présence directe 14 langues d'interface 5 langues d'enseignement (EN, FR, ES, DE, IT) 30 collaborateurs 20 ans d'expérience dans la formation linguistique 95% de satisfaction utilisateurs

 [7speaking.com/fr/](https://www.7speaking.com/fr/)  
 @7speaking  
 01 44 75 09 77

 [contact@7speaking.com](mailto:contact@7speaking.com)  
 [linkedin.com/company/7speaking/](https://www.linkedin.com/company/7speaking/)  
 92400 COURBEVOIE



## ABC TABARA

*Valise Le B.a.-ba de Tabara*

*Ma fabrique à syllabes*

*Mon coffret Premières lectures en Amérique latine*



 abctabara.fr/

 tabara@abctabara.fr

 linkedin.com/feed/

 78600 MAISONS-LAFFITTE



## ABILWAYS

*multi spécialiste du learning*

ABILWAYS est le multi spécialiste du learning au service de la transformation des organisations et de la montée en compétences des individus . Fort de ses marques expertes, ABILWAYS couvre un large spectre de thématiques de formation avec un niveau d'expertise pointu.

EFE, les expertises métiers (Droit, Fiscalité, Banques, Assurance...) et humaines (Management, Efficacité Professionnelle...)

CFPJ, l'expert Médias et Communication (Journalisme, Communication Digitale, Leadership...)

ISM, l'expert Marketing, Innovation et Commercial

ACP FORMATION, l'expert Achats et Marchés Publics, Finances publiques

PYRAMYD, l'expert Communication Visuelle et Création graphique

**ABILWAYS** 

 abilways.com

 mbreuleux@abilways.com

 01.44.09.24.14

 75002 PARIS

## ACADIGIT

*Formation dans le numérique*

*Support technique*

 acadigit.fr

 contact@acadigit.fr

 linkedin.com/company/acadigit

 78160 MARLY LE ROI

 **ACADIGIT**  
Le numérique c'est facile

## ACAPELA GROUP

 acapela-group.com

 info@acapela-group.com

 +33 (0)5 62 24 71 00

 **acapela**  
group

## ACDE CONSEIL SAS

 acde-conseil.com

 contact@acde-conseil.com

 01 46 04 42 30

 **ACDE**  
CONSEIL

## ACTINUUM

 actinum.com/

 75016 PARIS

## ACTION ON LINE

 actiononline.fr

 contact@actiononline.fr

 +33 (0) 4 37 64 40 10

 **actiononline**  
e-finance / e-learning

## AD INVADERS

 ad-invaders.com

 contact@ad-invaders.com

 01 41 41 08 64

 **AD**  
INVADERS

## ADESIAS

*digital learning sur mesure*

 adesias.fr

 ebaille@adesias.fr

 linkedin.com/company/adesias-production

 75008 PARIS

**adesias.**  
clearfun creative

## ADOBE



 adobe.com

 contact@adobe.fr



 +33 1 56 54 99 00

## ADVANCE CONSEIL-KNOW FUTURES

 know-futures.com

 b.boussuat@know-futures.com

 ADVANCE CONSEIL FR  
L'humain au cœur de l'entreprise



 +33 (0)3 62 10 90 31

## AGORA

*Classes virtuelles et services associés*

*Réalité virtuelle et technologies immersives (VR*

*AR*

*MR et XR)*

*Agora is a leading video, voice and live interactive streaming platform, helping developers deliver rich in-app experiences—including embedded voice and video chat, real-time recording, interactive live streaming, and real-time messaging.*

*Our Real-Time Engagement Platform provides developers with simple-to-use, customizable and widely compatible APIs to embed real-time video and voice into their applications without the need to build the infrastructure themselves. Real-time data transmission is handled by our Software-Defined Real-Time Network (SD-RTN™) with more than 250 points of presence worldwide. Using sophisticated algorithms, SD-RTN™ continuously monitors and optimizes data transmission paths, minimizing latency and packet loss while enabling high-quality real-time engagement across millions of concurrent users.*

*Our goal is to empower every developer—whether working as a solo entrepreneur or part of a larger organization—to leverage Real-Time Engagement to create innovative products, elevate user experiences, differentiate themselves and build the applications of the future right now.*

 agora.io

 @AgoraIO

 linkedin.com/company/agora-lab-inc/

 95054 Santa Clara

## AGT DIGITAL

 agtdigital.com

 contact@d-wod.com

 +33 (0)5 62 24 71 00

 95880 ENGHEN LES BAINS

AGT DIGITAL

## AIMAIRA

*Candidature*

*Inscription / Finance*

*Pédagogie / Planification*

 aimaira.fr/

 contact@aimaira.fr

 @aimaira\_erp

 linkedin.com/company/aimaira/

 76130 MONT-SAINT-AIGNAN



## AIR FORMATION

 air-formation.com

 contact@air-formation.com

 +33 (0)5.34.47.18.38



## AIVANCITY

*Formation*

 aivancity.ai

 ilahi@aivancity.ai

 @aivancityschool

 linkedin.com/school/aivancity/

 94230 CACHAN



## AKKA TECHNOLOGIES

 operantis.fr



 69009 LYON

## AKOLEARNING

 akolearning.com  contact@akolearning.com  
 +33 (0)6 40 77 40 84



## AKPARTNERS

 akpartners.fr  b.ouanson@akpartners.fr  
 01 84 76 02 12



## AKTEOS

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 akteos.fr/nous-connaître/nos-services/modules-e  ANDRIAN Janiéva  
 linkedin.com/showcase/akteos-digital-learning/  
 92130 ISSY LES MOULINEAUX



Digital Learning  
akteof

## AKUTER TECHNOLOGIES

 akuter.fr  info@akuter.com  
 04 74 63 12 99



## ALAIN COURNOYER

*Production e-learning*

*Production Serious Game*

*Production multimédia / vidéo/ audio / 3D*

*Matériels pédagogiques (TBI)*

 alaincournoyer.com  Alain Cournoyer  
 linkedin.com/in/alaincournoyer1/  
 78600 MAISONS-LAFFITTE

## ALAIN RENAULT COMMUNICATION

*Développement de Leadership*

*Management et soft skills*

*Formation métiers*

*Accompagnement clients*

*Alain Renault Communication - votre partenaire formation. Accompagner la performance de votre business en proposant des dispositifs de mix-Learning combinant un large éventail de modalités d'apprentissage innovantes et percutantes. Une approche multimodale qui constitue la clé de l'efficacité du dispositif de formation*

 alainrenault.com

 03 26 07 74 74

 linkedin.com/company/alain-renault-communicati  
 51100 REIMS



## ALBYS

*Organisme de formation*

*ESN*

 albys.com/  BONNY  
 linkedin.com/company/albys/  
 91580 AUVERS SAINT GEORGES



## ALCUIN

 alcuin.com  contact@alcuin.com  
 02 41 27 57 27  49070 ST LAMBERT LA POTHERIE



## ALIAD EDUCATION

*Journée de classes immersives*

*ALIAD ALIAD Education*



aliad-education.com

contact@aliad-education.com

linkedin.com/company/aliad-education/

92370 CHAVILLE

## ALMEDIA

almedia.fr

web@almedia.fr

+33 (0)3 67 08 23 04

## ALTERNATIV REALITY

alternativreality.com

contact@alternativreality.com

09 82 51 01 54

## ALTISSIA

altissia.com/

contact@altissia.com

+33 (0)1 56 02 03 27

75009 PARIS

## ALTISSIMA

altissimagroup.com

contact@altissimagroup.com

+33 09 72 47 59 81

## ALTUSFORM

*Nixi*

altusform.fr

contact@altusform.fr

linkedin.com/company/altusform

45500 GIEN

## ALUMNFORCE

*Plateforme communautaire*

*Career Center*

*Dématérialisation des conventions de stage*

alumnforce.com/

matthieu.gaudichau@alumnforce.com

linkedin.com/company/alumnforce-alumni-succes

75009 PARIS

## AM CONSULTING

*Conseil en systèmes d'information*

anthonymabille.fr/

ANTHONY MABILLE

@AMConsulting69

linkedin.com/in/anthonymabille/

06 18 80 35 75

69003 LYON

## ANDRAGOG

smartch.fr/

91320 MONTGERON

## ANEMA

anema.fr

info@anema.fr

01 75 61 12 61



## ANEMON

Accompagnement/ Solution Tech

Expertise ingénierie pédagogique

Parcours sur étagères

 anemon.co

 contact@anemon.co

 linkedin.com/company/withanemon/

 22300 LANNION

## ANTILOGY

Acculturation XR & Métavers

Déploiement XR et métavers

Formations avec la VR

 antilogy.eu

 hello@antilogy.eu

 linkedin.com/company/antilogy-lepavillon

 75001 PARIS



## AOZ STUDIO

AOZ STUDIO

isabelle weill

 aoz.studio

 contact@aoz.studio

 @aoz\_studio

 linkedin.com/company/aoz-studio/

 91570 BIEVRES



## API LEARNING

 api-learning.com

 contact@aPi-learning.com

 +34 685 837 476



## APOLEARN

Apolearn

 apolearn.com/

 brice.gaillard@apolearn.com

 @apolearn

 linkedin.com/company/apolearn

 93400 SAINT-OUEN-SUR-SEINE



## APPLI RH

 applirh.com

 commercial@applirh.com

 04 78 89 37 97



## APPSCHO

 appscho.com

 team@appscho.com

 +33 (0) 1 81 72 01 73

 75018 PARIS



## APTILINK

 aptilink.com

 emmanuel.bellengier@aptilink.com

 Emmanuel Bellengier - 06 63 53 76 55

 78100 ST GERMAIN EN LAYE



## APW'N CO

 apwnco.com

 information@apwnco.com

 01 47 07 75 40



## APYPHI

 [apyphi.net/](http://apyphi.net/)

 SW1V 1EJ LONDON

## AQUAFADAS

 [aquafadas.com](http://aquafadas.com)



## ARCHIPEL

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)*

*Outils de gestion des contenus*

*Plateformes LMS et LXP*

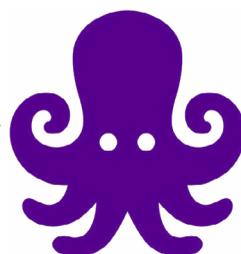
*Archipel rend non seulement le monde fragmenté de la formation accessible en un seul endroit, mais aussi plus personnel, plus efficace et moins coûteux. Nous proposons un apprentissage illimité et sur mesure pour tous les employés. Ils décident ce qu'ils veulent apprendre et comment. De plus, nous déchargeons nos clients des tracas administratifs, afin qu'ils puissent se concentrer sur leur activité principale. Les valeurs de notre marque sont notre boussole morale au cours de notre voyage. Nous sommes une "scale-up", avec la mentalité d'une start-up !*

 [archipel.academy/](http://archipel.academy/)

 [linkedin.com/company/archipel-academy/](https://linkedin.com/company/archipel-academy/)

 +31 644138256

 5301PA Zaltbommel



## ARTEAN

*Prezzup*

 [artean.io](http://artean.io)

 [contact@artean.io](mailto:contact@artean.io)

 [linkedin.com/company/92732505](https://linkedin.com/company/92732505)

 64210 BIDART



## ARTEFACTO

 [artefacto-ar.com](http://artefacto-ar.com)

 [contact@artefacto-ar.com](mailto:contact@artefacto-ar.com)

 +33 (0)2.23.46.46.60



## ARTEFACTS STUDIO

 [artefacts-studio.fr](http://artefacts-studio.fr)

 [contact@artefacts-studio.fr](mailto:contact@artefacts-studio.fr)

 +33 (0)4 78 02 41 19



## ARTICULATE

 [articulate.com](http://articulate.com)

 [articulate@distrisoft.fr](mailto:articulate@distrisoft.fr)

 +33 (0)2 41 80 56 95



## ARTIPS

*Artips Academy, la plateforme de culture générale et citoyenne*

*Artips Factory*

 [artips.fr/](http://artips.fr/)

 [partenariat@artips.fr](mailto:partenariat@artips.fr)

 @artips\_fr

 [linkedin.com/company/artips/mycompany/](https://linkedin.com/company/artips/mycompany/)

 75001 PARIS



## ASB PUBLISHING

*LMS en marque blanche*

*80 parcours eLearning*

*Digitalisation de vos formations*



 asbpublishing.com

 benjamin.rousseau@asbpublishing.com

 linkedin.com/company/asb-publishing/

 75010 PARIS

 01 47 70 36 03

## ASSOCIATION CHAMILO

 chamilo.org/fr/

## ASTROLABE

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 flowbow.fr/ecole-astrolabe

 Jonathan Pierrat

 linkedin.com/company/astrolabe-by-flowbow/

 75015 PARIS

 06 86 87 68 92

## ATELIER DIGITAL LEARNING

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Contenus e-Learning sur étager*

*Conception de MOOC / SPOC*

 atelier-digital-learning.fr/

 Ducastel

 linkedin.com/company/96377582

 76780 ELBEUF SUR ANDELLE

 07 71 74 99 70

## ATOOPHARM

 atoopharm.fr

 contact@atoopharm.fr

 02 35 33 44 97



## AUDACE

*Agence de digital learning, pionnière de l'immersive learning (simulations en réalité virtuelle, mixte ou augmentée ; simulateurs VR de conduite d'engins), Audace aide les acteurs de l'industrie, de la logistique, du BTP et de la santé à améliorer leur performance en concevant des formations plus engageantes, qui garantissent un véritable retour sur investissement. Forte de près de 25 ans d'expérience, elle est dotée d'une équipe d'experts passionnés qui partage avec ses clients une culture industrielle et une exigence commune.*



 audace-digital-learning.fr/

 contact@audace.fr

 @Audace\_Learning

 linkedin.com/company/audace-digital-learning

 03 21 13 56 00

 62138 Douvrin

## AUDILEARN

 audilearn.fr/

 contact@audilearn.fr



## AURIGA

ERP

Kim-Loan Nguyen

Kim-Loan Nguyen

 www.auriga.fr

 kl.nguyen@auriga.fr

 @AurigaConseil

 linkedin.com/company/auriga---conseil-&-logiciel/

 75009 PARIS



## AUTHÔT

Authôt APP

Authôt Studio

Authôt Live

 microservices.authot.com/

 contact@authot.com

 @Authot\_com

 linkedin.com/company/authot/

 94200 IVRY-SUR-SEINE



## AVANTGARDISE COMMUNICATION

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

 avantgardise.fr/

 Ilhan Sevim

 linkedin.com/in/ilhan-sevim/

 +33766449140

 54320 MAXÉVILLE

 **AWKN**

AWKN

 awkn.fr/

 cecile@awkn.fr

 linkedin.com/company/18839947/admin/

 06 76 69 14 53

 92100 BOULOGNE BILLANCOURT



## AXA CLIMATE SCHOOL

 axa.com/fr/page/axa-climate

 75017 PARIS

 **AXILOS**

*Contenus sur étagère*

*Plateformes LMS et LXP*

*Formation métiers*

*Accompagnement clients*

Axilos est une agence de digital Learning ! Pour répondre aux projets de chaque client, notre équipe imagine et crée une expérience de formation unique. Nous sommes spécialisés dans la construction de modules digitaux créatifs et pédagogiques. Nous rédigeons les contenus de la formation en collaboration avec vos experts métiers, puis nous concevons les storyboards. Avec notre équipe de production, nous pouvons réaliser des vidéos en motion design, interactives, d'experts, des saynètes avec des comédiens, des infographies... Nous proposons également un large choix de modules sur étagère en marque blanche dans les domaines de la banque, de l'immobilier, de l'assurance et du courtage. Un projet de formation ? Notre équipe s'adapte à votre besoin et votre budget !



 axilos.fr

 contact@axilos.fr

 linkedin.com/company/axilosdigital/

 01 88 32 54 74

 14000 CAEN

## AXIZ EBUSINESS

*Organisme de formation*

 axiz-ebusiness.com

 Rouhina Rahbarian

 @axizebusiness

 linkedin.com/company/axiz-ebusiness

 +33617571752

 75006 PARIS

## AYGEN TRAINING

*Apprentissage des langues*

*Accompagnement des performances*

*Management et soft skills*

*Outils de présentation*

Du PDG au stagiaire, chacun doit prendre la parole en public en anglais dans notre monde professionnel actuel, mais comment faire des présentations avec confiance, crédibilité et impact ? Notre interface IA analyse votre débit de parole, votre articulation et prononciation, vos tics de langage qui nuisent à votre crédibilité, pour mesurer votre progrès. Venez nous rencontrer pour essayer vous-même notre outil



 aygentraining.com

 linkedin.com/company/20540586

 +336 61507607

 06130 GRASSE



## BABA OO

Babao Game

Babao Lab

 babao.com/

 contact@babao.com

 linkedin.com/company/babao/mycompany/

 59410 ANZIN



## BABEL FOR BUSINESS

Babel for Business est l'offre B2B de Babel, l'application d'apprentissage des langues n°1 dans le monde. Solution 100 % digitale pour apprendre 14 langues, notre méthode repose sur le blended learning avec auto-formation sur l'application et classes vidéo avec des enseignants certifiés. Formules flexibles, suivi de compte personnalisé, portail admin simplifié, rapports d'utilisation et transfert d'accès : plus de 1000 entreprises nous font déjà confiance.

 fr.babelforbusiness.com

 linkedin.com/showcase/babel-for-business/

 10243 BERLIN



## BABER LEARNING

Module e-learning

Mobile learning

Vidéo Motion Design (pédagogique)

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

 baberlearning.fr

 contact@baberlearning.fr

 06 63 02 31 13

 linkedin.com/company/baberlearning/

 59110 LA MADELEINE

## BABYLON.FR

 babylon.fr

 contact@babylon.fr

 04 79 25 94 96



## BARCO

 barco.com

 08500 Kortrijk



## BCDIPLOMA

attestations digitales sur-mesure

les micro-certifications

Le "Parcours" ou "Pathway"

 bcdiploma.com

 chloe.ringard@bcdiploma.com

 @BCDiploma

 linkedin.com/company/bcdiplomacredentials/

 92500 Rueil Malmaison



## BEALINK

Plateformes LMS et LXP

Solutions de Mobile Learning

Accompagnement clients

Gestion des talents et du capital humain

Solution innovante de mobile learning permettant d'accélérer la montée en compétence des équipes terrain. La solution s'intègre finement à l'environnement learning des entreprises (LMS, LXP, fournisseurs de contenus...) et amène de manière intelligente le contenu à l'utilisateur, dans son environnement de travail. Pour cela, elle s'appuie sur des technologies telles que l'intelligence artificielle pour la reconnaissance de produits, les beacons, le scan de code-barres ou bien de QR code...

 bealink.io/

 benjamin.aime@bealink.io



06 29 12 34 12

 [linkedin.com/company/35539951/](https://www.linkedin.com/company/35539951/)

 95870 BEZONS

## BECLIPS

 [beclips.com](https://www.beclips.com)

 [contact@beclips.com](mailto:contact@beclips.com)

 **beclips**  
Votre solution collaborative

06 72 69 47 69

## BEEDEEZ

*Évaluation et certification*

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Jeux sérieux*

*Beezeez est une Plateforme de Social Learning pour engager et fidéliser vos équipes en les transformant en communautés d'apprentissage pour faire grandir votre entreprise. Grâce à une technologie unique liée à une pédagogie sociale, Beezeez vous permet de décentraliser le savoir au sein de votre entreprise pour que chacun soit à la fois apprenant et formateur. En proposant une plateforme innovante et sociale, Beezeez vous permet de surmonter tous les défis de formation d'aujourd'hui et de demain.*

 [beeeez.com](https://www.beezeez.com)

 [contact@beeeez.com](mailto:contact@beeeez.com)

 [linkedin.com/company/beeeez/](https://www.linkedin.com/company/beeeez/)

 75011 PARIS

 **beeeez**

01 86 95 38 33

## BEESHAKE

 [beeshake.com](https://www.beeshake.com)

 **Beeshake**

## BEEZNEST

*Conseil Digital Learning*

*Plateforme LMS*

*Plateforme de classe virtuelle*

*Outil auteur e-learning*

 [beeznest.com/fr](https://www.beeznest.com/fr)

 Rudy Willems

 @BeezNest\_fr

 [linkedin.com/company/beeznest/](https://www.linkedin.com/company/beeznest/)

 +32489631160

 01190 BRUXELLES

 **BeezNest**  
Solutions Open Source Efficaces

## BELLE PRODUCTIONS

 [belle.be](https://www.belle.be)

 [info@belle.be](mailto:info@belle.be)

 +32 2 580.01.46

 **BELLE PRODUCTIONS**

## BIBLIOONDEMAND

*BiblioOnDemand - ebooks*

*Podcasts*

*Manuels scolaires numériques*

 [biblioondemand.com](https://www.biblioondemand.com)

 [md.foudriat@biblioondemand.com](mailto:md.foudriat@biblioondemand.com)

 [linkedin.com/company/biblioondemand/](https://www.linkedin.com/company/biblioondemand/)

 59000 LILLE

 **biblioOn demand**  
le conseil à l'ouvrage

## BIZNESS

*Former*

*Digitaliser*

*Moderniser*

 [groupe-bizness.com/](https://www.groupe-bizness.com/)

 [communication@groupe-bizness.com](mailto:communication@groupe-bizness.com)

 @GroupeBizness

 [linkedin.com/company/9472481](https://www.linkedin.com/company/9472481/)

 31400 TOULOUSE

 **bizness**  
N°1 DE LA FORMATION  
NOUVELLE GÉNÉRATION

## BLENDED LEARNING

*Conseil en ingénierie de formation*

*Membre de Board EdTech*

 **blended**

 [linkedin.com/in/yannigraffanel/](https://www.linkedin.com/in/yannigraffanel/)  
 [yannig35](https://twitter.com/yannig35)

 [yannig@blendedlearning.bzh](mailto:yannig@blendedlearning.bzh)  
 [linkedin.com/in/yannigraffanel/](https://www.linkedin.com/in/yannigraffanel/)  
 35590 SAINT GILLES

learning

## BLUE FROG ROBOTICS

*Pack Buddy Télépresence*

*Pack Buddy Education*

*Pack Buddy Développement*

 [bluefrogrobotics.com/](https://www.bluefrogrobotics.com/)  
 [@adoptbuddy](https://twitter.com/adoptbuddy)

 [info@bluefrogrobotics.com](mailto:info@bluefrogrobotics.com)  
 [linkedin.com/company/bluefrogrobotics](https://www.linkedin.com/company/bluefrogrobotics)  
 75011 PARIS



## BLUE NOTE SYSTEMS

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Plateforme TMS*

*Logiciel CRM*

 [bluenote-systems.com](https://www.bluenote-systems.com)  
 [@bluenotecrm](https://twitter.com/bluenotecrm)  
 +33 3 88 68 76 02

 Tony FREBAULT  
 [linkedin.com/company/blue-note-systems](https://www.linkedin.com/company/blue-note-systems)  
 67960 ENTZHEIM

## BODYSWAPS

 [bodyswaps.co](https://www.bodyswaps.co)

 bodyswaps

## BOOKINOU

*Bookinou*

*Bookithèque*

 [mybookinou.com/](https://www.mybookinou.com/)  
 [@mybookinou](https://twitter.com/mybookinou)

 [hello@mybookinou.com](mailto:hello@mybookinou.com)  
 [linkedin.com/company/11391551/admin/](https://www.linkedin.com/company/11391551/admin/)  
 69002 LYON

 Bookinou

## BUSUU

*Busuu propose des formations linguistiques qui s'adaptent au profil de l'apprenant. Chaque cours est conçu dans le but d'acquérir des connaissances que les collaborateurs pourront rapidement utiliser dans le cadre professionnel. La méthodologie qu'offre la solution Busuu repose sur trois piliers :- Une application qui permet d'apprendre en autonomie- Des cours en direct avec des professeurs disponibles 24h/24 et 7j/7- L'accès à la communauté des 120 millions d'utilisateurs s'agissant d'un espace où les apprenants peuvent avoir des interactions avec des personnes natives.*

 [business.busuu.com/](https://www.business.busuu.com/)  
 [@busuu](https://twitter.com/busuu)  
 +44 20 3301 9955

 [linkedin.com/company/busuu-com](https://www.linkedin.com/company/busuu-com)  
 EC2A 2AG LONDON

 **BUSUU**  
a Chegg service

## C3S

 [c3s.fr](https://www.c3s.fr)  
 02 43 23 09 23

 [formation@c3s.fr](mailto:formation@c3s.fr)



## CALEXA GROUP

 [calexa-group.com](https://www.calexa-group.com)  
 01 41 22 14 15

 [contact@calexa-group.com](mailto:contact@calexa-group.com)

 Calexagroup

## CALLIMEDIA

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Plateforme LMS*

CALLIMEDIA agence experte en Digital Learning :

Une offre complète et sur mesure pour réussir la mise en place de votre stratégie e-Learning : Digital Learning, Mobile learning, Learning game, Serious game, Micro learning, Tutoriels, Animations, Podcasts...

Conception de solutions e-learning innovantes :

Des dispositifs pédagogiques sur mesure, adaptés à votre secteur, à votre culture, à vos apprenants et à vos enjeux.

Accompagnement dans votre stratégie de digitalisation :

Notre Pôle Conseil en Digital Learning vous accompagne dans toutes les étapes de votre réflexion.

Diffusion de vos contenus en ligne :

Notre Plateforme LMS Upility® répond aux spécificités de tous types d'organisations et permet de former tout votre écosystème.

Module sur étagère :

Un catalogue de formation sur les domaines RH, juridiques, informatiques et santé.

Depuis plus de 20 ans, CALLIMEDIA et ses 40 collaborateurs sont reconnus par plus de 150 clients grands comptes pour leurs expertises en conception e-learning : Air Liquide, Bouygues, Crédit Agricole, Club Med, Carrefour, Caisse des Dépôts, Covéa, Groupe SEB, FDJ, Lacoste, Legrand, KPMG, Matmut, SNCF, SFR, TF1, UPSA, VOLVO...

**Callimedia**

 callimedia.fr/

 @callimedia/

 04 67 02 10 00

 CONTACT

 linkedin.com/company/callimedia/

 34170 CASTELNAU-LE-LEZ

## CAMBRIDGE ENGLISH

 cambridgeenglish.org/fr

 01 45 49 37 70

 CAMBRIDGE ENGLISH  
Language Assessment

## CAMPUS SKILLS

*Livret Electronique d'Apprentissage*

*Eportfolio de compétences*

*Livret de formation continue*

 campus-skills.com

 contact@campus-skills.com

 linkedin.com/company/campus-skills

 38700 LE SAPPEY EN CHARTREUSE



## CANVAS

*Plateforme LMS*

*Solutions d'évaluation / quizz*

*Production e-learning*

*Matériels pédagogiques (TBI)*

 canvaslms.com/

 @CanvasLMS

 80 02 03 67 55

 Sarah Patterson

 linkedin.com/company/canvas-lms

 84121 SALT LAKE CITY, UT



## CAPTIVANTE

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 captivante.fr/

 06 73 02 10 67

 JANELA ADELINE

 57530 ARS LAQUENEXY

## CAPTURATOR

 capturator.com

 (+39) 06 39721281

 info@capturator.com



## CARDS MICRO-LEARNING

*Outils de gestion des contenus*

*Plateformes LMS et LXP*

*Solutions de Mobile Learning*

*Systèmes de formation spécialisés*



Plateforme de micro-learning, web & mobile, pour lutter contre l'infobésité au travail ! Cards micro-learning permet à chacun, quel que soit son poste dans l'entreprise, de partager ses connaissances sous la forme de contenus courts et mémorables, en un rien de temps. Notre plateforme se compose d'un logiciel en ligne pour créer des micro-learning (contenus courts), ainsi que d'une application de mobile-learning et d'un accès web pour vos apprenants ou collègues. + Simple & Rapide qu'un PPT !



cards-microlearning.com/

@cards\_learning

07 56 97 56 70

linkedin.com/company/cards-microlearning/

69003 LYON

## CAREWAN

carewan.com

01 40 53 48 48

contact@carewan.com



## CCCP

cccp.fr

03.27.44.13.92

contact@le-cccp.com



## CEGOS

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

cegos.fr

@cegos

01 55 00 97 50

*Conseil Digital Learning*

*Plateforme LMS*

Patrick Galiano

linkedin.com/company/11745/

92798 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX 9



## CENTRAL TEST

centraltest.fr

01 46 59 00 00



## CG CONSEIL

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

cg-conseil.net/formation-google-ads/

06 62 43 93 52

*Formation aux métiers du Digital Learning*

Claude

linkedin.com/company/cg-conseil-expert-google-a

13003 MARSEILLE



## CHALKBOARD EDUCATION

*Chalkboard Education*

chalkboard.education/

@TeamChalkboard

hello@chalkboard.education

linkedin.com/company/chalkboard-education/

75008 PARIS



**Chalkboard  
Education**

## CHANGE THE WORK

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

lab.changethework.com/academie-rh/

@changethework

06 34 56 51 74

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur étagère*

Sarah Akel

linkedin.com/company/11004255/

91170 VIRY CHATILLON



## CHAUFFE-SOURIS

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

Conception pédagogique multi-modale

 chauffe-souris.com

 06 68 69 44 48

## CIKABA

Centre / Service de formation en ligne

Solutions Digitales pour le présentiel

 cikaba.com

 06 74 87 48 79

## CLASSILIO

 classilio.com/

 01 77 13 36 46 ou 05 40 05 50 09

 contact@classilio.com

 75012 Paris

## CLOSERSTILL

 closerstillmedia.com/

## CNAM ENTREPRISES

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur étagère

 cnam-entreprises.fr/

 Christel Franceschini

 Christel Franceschini

 linkedin.com/showcase/cnam-entreprises/

 75003 PARIS

## CNPP

Organisme de formation

 cnpp.com

 06 15 70 39 37

 Sylvie Blin

 27950 SAINT MARCEL

## CO-GITO

Co-gito B2B

 co-gito.com

 alexandre@co-gito.com

 linkedin.com/company/co-gito/

 92170 VANVES

## COACHELLO

Développement de Leadership

Management et soft skills

Accompagnement des performances

Systèmes d'accompagnement à la performance

Coachello c'est la solution de coaching professionnel intégrée à Slack et MS Teams pour démocratiser le coaching dans le monde entier. Une soixantaine d'entreprise dont Microsoft, Enedis, Qonto, Papernest, Meilleurs Agents... nous font confiance pour accompagner leurs Talents. Notre mission, aider les équipes RH à repenser l'accompagnement de leurs Talents en créant des programmes personnalisés et impactants.

 coachello.io/

 06 35 13 54 73

 linkedin.com/company/coachello-io/

 75003 Paris



## COACHHUB

 coachhub.com/fr/



 linkedin.com/company/coachhub/  
 75017 Paris

## COACHINOV

*Stratégie de formation et d'apprentissage  
gamification et simulations*

*Jeux sérieux*

*Développement de Leadership*

À la sein de Coachinov, nous insufflons l'esprit d'innovation et d'agilité, en mettant l'humain au centre de votre stratégie. Nos méthodes permettent d'ancrer dans la durée, une culture de leadership, d'intelligence collaborative et de révéler le plein potentiel de chacun. Afin de booster l'excellence des équipes et des managers et améliorer leur engagement, Coachinov veille à : 1. Donner du sens par l'alignement stratégique, avec du conseil en transformation digitale, la conduite du changement et le pilotage stratégique (démarche OKR – Objectives & Key Results) 2. Transformer les équipes et la performance des collaborateurs, grâce au coaching individuel, au coaching d'équipe et au mentoring 3. Retenir les talents et développer leur potentiel, avec des formations créatives et expérientielles, des parcours sur-mesure en leadership, management 3.0, agilité et inclusion.



 coachinov.com/

 coachinov@gmail.com

 @coachinov

 linkedin.com/company/coachinov

 +33 6 58 22 86 12

 75009 Paris

## COACHLINE

*Accompagnement individuel  
Accompagner l'organisation*

*Accompagner l'équipe*

 coachline.co

 contact@coachline.co

 www.twitter.com/florencecollot

 linkedin.com/company/coachline

 75017 PARIS



## COBEONE

*Communication et internet*

 cobeone.com

 Lbaze Aymane

 +33 767755308

 linkedin.com/in/aymane-lbaze-4482a3266/

 97110 POINTE-À-PITRE

## COGIWAY

 cogiway.com

 contact@cogiway.com

 01 83 57 11 92



## COLORI

*Perrine Legal*

*Perrine Legal*

*Perrine Legal*

 colori.fr

 perrine@colori.fr

 @COLORIFR

 linkedin.com/company/colori-montessori/

 94120 FONTENAY SOUS BOIS



## COMUNDI

 comundi.fr

 info@comundi.fr

 01 84 03 04 63



## CONSULTING & FORMATION BY EMMANUEL BRUNET

Organisme de formation

Formation aux métiers du Digital Learning

 consulting-formation.com

 06 67 68 77 75

Conseil Digital Learning

Centre / Service de formation en ligne

 Emmanuel Brunet

 75017 PARIS



CONSULTING & FORMATION BY EMMANUEL BRUNET

## COOC & BOOST

 coocboost.com



## COORPACADEMY BY GO1

Go1 is a leading edtech company with a mission to unlock positive potential through a love for learning. Designed for workforces with a diverse range of training and development needs, Go1 provides access to top training providers, all in one subscription. Go1 allows you to find the right content, in the right format and deliver it to your learners in the right system.

 coorpacademy.com/go1

 @coorpacademy

 +33 1 83 81 34 84

 contact@coorpacademy.com

 linkedin.com/company/coorpacademy

 75009 Paris



## COPERNIC FORMATION

Organisme de formation

Formation aux métiers du Digital Learning

 copernic-formation.fr/

 06 51 45 04 66

Conseil Digital Learning

Formation aux outils du Digital Learning

 M. Angual

 42000 SAINT-ETIENNE



## CORNERSTONE ON DEMAND

Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)

Accompagnement des performances

 cornerstoneondemand.com/fr/

 @CornerstoneInc

 +33 (0)1 88 40 10 00

Développement de Leadership

Plateformes LMS et LXP

 dmaruani@csod.com

 linkedin.com/company/cornerstone-ondemand/

 75008 Paris



## COROLAIR

Corolair

 corolair.com

 @corolair

 contact@corolair.com

 linkedin.com/company/corolair/

 94300 VINCENNES



## COURSERA

 coursera.org

 SE1 1RU LONDON



## CPFTTD

Organisme de formation

Plateforme LMS

 cpfttd.fr

 07 86 22 83 73

Formation aux métiers du Digital Learning

 BULIN

 94500 CHAMPIGNY DUR MARNE



## CRAFT AI



 craft.ai/



 75006 PARIS

## CRAP

 monique.ferrerons@cahiers-pedagogiques.com

## CRÈCHE'N'DO RENCONTRES

*Classe virtuelle*

*Journées pédagogiques*

*Analyse de pratiques professionnelles*

 crechendo-rencontres.com

 contact@crechendo-rencontres.com

 [linkedin.com/company/cr%C3%A8che-n-do-renco](https://www.linkedin.com/company/cr%C3%A8che-n-do-renco)

 35000 RENNES



## CROSSKNOWLEDGE

*Blended learning*

*Gestion du changement*

*Technologies d'apprentissage collaboratives*

*CrossKnowledge aide les entreprises à développer en continu les compétences de leurs collaborateurs.*

*Ses solutions de digital learning, plusieurs fois primées, combinent de manière unique des contenus digitaux sur les compétences les plus critiques, une puissante plateforme d'apprentissage et une expertise confirmée dans la création d'expériences engageantes.*

*Depuis plus de 22 ans, CrossKnowledge est reconnu comme le partenaire de choix pour le développement efficace des compétences à grande échelle, grâce à une expérience inégalée et une équipe engagée dans la réussite des projets clients.*



*CrossKnowledge est une marque du groupe Wiley, fondé en 1807. Leader dans le domaine de la recherche scientifique et de l'éducation connectée à la réussite professionnelle.*

 crossknowledge.com/

 contact@crossknowledge.com

 @crossknowledge

 [linkedin.com/company/crossknowledge](https://www.linkedin.com/company/crossknowledge)

 voir site web

 92150 Suresnes

## CULTURAVOX.NET

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

 culturavox.net

 @CulturaVox

 <https://www.twitter.com/culturavox>

 [linkedin.com/company/culturavox](https://www.linkedin.com/company/culturavox)

 09 70 46 53 53

 92671 PARIS LA DÉFENSE



## CVBSP

*Plateforme LMS*

*Plateforme de classe virtuelle*

*Outil auteur e-learning*

*Outil auteur Mobile Learning*

 cvbsp.fr/home

 Vincent Lemaître

 +33 646140177

 [linkedin.com/company/cvbsp](https://www.linkedin.com/company/cvbsp)

 97427 ETANG SALÉ



## CYLANDE

 cylande.com

 contact@cylande.com

 +33 (0)3 59 00 06 88



## DAESIGN

 daesign.com

 contact@daesign.com



☎ 04 50 27 80 32

🏠 74940 ANNECY LE VIEUX

## ▶ DATABIRD

Formations data

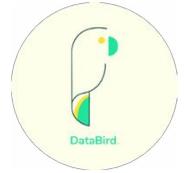
Licences e-learning data

🌐 data-bird.co/

✉ antoine@data-bird.co

🌐 linkedin.com/school/data-bird

🏠 75010 PARIS



## ▶ DATASCIENTEST

Formations Reskilling Data

Formation Upskilling Data

Formation Upskilling Certifications

🌐 datascientest.com/

✉ contact@datascientest.com

🌐 linkedin.com/school/datascientest

🏠 75016 PARIS



## DE-MOTS

Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur mesure

Conception de MOOC / SPOC

Conception pédagogique multi-modale

🌐 de-mots.com

✉ David Lechermeier

☎ 06 88 74 82 58

🏠 75011 PARIS



## DEEP MEMORY

🌐 deepmemory.io/

🏠 94160 SAINT-MANDE

## DEGREED

*Degreed is the learning platform relied on by millions of employees from hundreds of global companies to build skills for today and tomorrow. We bring self-directed learning and deep skilling together with required training so organizations can continuously meet company goals and evolve quickly as your business demands. With Degreed, organizations drive agile talent development with better insights and skill data, and employees own their upward mobility through learning experiences personalized to their expertise and interests.*



🌐 degreed.com/

🐦 @degreed

🌐 linkedin.com/company/degreed/

🏠 94588 PLEASANTON

## DEMOS

🌐 demos.fr

✉ contact@demos.fr

☎ 08 11 03 03 03



## DENDREO

🌐 dendreo.com

✉ commercial@dendreo.com

☎ 01 76 36 11 72



## DGT CONCEPT

🌐 dgt-concept.com

✉ info@dgt-concept.com

☎ 09 87 88 72 30



## DIAGORIENTE

🌐 beta.gouv.fr/

59800 LILLE

## DIDACTO

Jeux éducatifs

didacto.com

contact@didacto.com

linkedin.com/company/didacto-jeux/

94400 VITRY-SUR-SEINE



## DIDASK

Contenus sur étagère

Plateformes LMS et LXP

Management et soft skills

Solutions de Mobile Learning

Didask est la solution eLearning qui permet aux organisations de former simplement... avec pédagogie ! Sa force ? Son facilitateur pédagogique embarqué, conçu par nos chercheurs d'après les recommandations de la recherche en sciences cognitives. En fonction des enjeux cognitifs de vos apprenant-e-s, cette innovation technologique génère des canevas de formation adaptés, puis vous guide de bout en bout dans la conception d'expériences learning adaptatives à l'efficacité éprouvée. Vous concevez vos modules 5 fois plus vite qu'avec une solution classique, tout en augmentant significativement leur impact pédagogique. 94% des apprenants affirment ainsi que leurs parcours Didask ont eu un impact positif dans leur quotidien ! Didask est accessible en plateforme eLearning complète, pour créer vos expériences / les diffuser / les administrer et analyser finement, mais aussi en extension pour générer des expériences adaptatives sans changer de LMS. Didask fonctionne sur toutes les thématiques (soft skills, réglementaire, relation client, management, formations techniques...) et accessible à tous, même sans pré-requis en pédagogie. Didask est aujourd'hui utilisé par plus d'une centaine d'organisations - grands groupes, PME, universités et écoles, associations, organismes de formation - telles que BNP, Canal +, ESSCA, ESSEC, L'Oréal, Orange, PSL, PwC, Réseau AMA, Suez, Zup de Co...



didask.com/

hello@didask.com

@Didask

linkedin.com/company/didask/

+33 (0) 7 68 10 52 90

93170 BAGNOLET

## DIGI&LEARN

Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur mesure

Conception de MOOC / SPOC

Conception pédagogique multi-modale

digital-learning.net/

Marie Laure Bonnaud

@DigiandLearn

linkedin.com/company/digiandlearn/

00 00 00 00 00

13006 MARSEILLE



## DIGIFORMA

Plateforme LMS

Plateforme de classe virtuelle

Plateforme TMS

Outil auteur e-learning

digiforma.com

Henri Morlaye

@digiforma

linkedin.com/company/a-world-for-us

non public

75005 PARIS



## DIGILANGUES

DIGILANGUES - Module Business Speaking

DIGILANGUES - Module Initiation -

DIGILANGUES - Module Perfectionnement -

digilangues.fr

contact@digilangues.fr

@digilangues

linkedin.com/company/digilangues/

06000 NICE



## DIGINEXT



 diginext.fr

 +33 (0)4 42 90 82 82

 accueil@diginext.fr

 DIGINEXT  
Advanced Computing Systems

## DIGINNOVATIVE DIGITAL LEARNING

*Conseil Digital Learning*

*Conception dispositif blended*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Solutions Digitales pour le présentiel*

 emaze.me/diginnovative#ACCUEIL

 Vincent BOURGOISE

 linkedin.com/in/vincent-bourgoise/

 84100 ORANGE

 07.64.08.12.10



## DIGITAL AND HUMAN

 digitalandhuman.fr



## DIGITAL HOUSE ACADEMY (ENTITÉ DE DIGITAL HOUSE GROUP)

*Organisme de formation*

*Formations : Métiers et technologies de l'industrie et de la science des données*

 digital-house.fr/

 Yolande GAVRILOT

 @dhgroup\_

 linkedin.com/company/71677907/admin/

 01 34 65 09 41

 78140 VÉLIZY-VILLACOUBLAY



## DIGITAL SATELLITE

*Sparring partner de leadership digital*

*Formations Leadership digital*

*Production leadership Digital*



 digitalsatellite.fr/

 j.turpin@digitalsatellite.fr

 @Jocturp

 linkedin.com/company/digital-satellite/

 75009 PARIS

## DIGITAL TRAINER

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 digitaltrainer.education

 Cécile TOUSSAINT

 06 77 22 73 13

 92300 LEVALLOIS-PERRET

 linkedin.com/in/c%C3%A9cile-breton-toussaint-8-



## DIGIWORKS

 digiworks.fr

 contactweb@digiworks.fr

 02 78 77 02 60

 DIGIWORKS

## DIMOBA

 di-mob-a.com



## DISTRISOFT

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Plateforme LMS*

*Outil auteur e-learning*

 distrisoft.io

 Jean-Claude MICHEL

 @DistrisoftFR

 linkedin.com/company/distrisoft-sarl

 02 44 87 23 30

 49610 MÛRS-ERIGNÉ



## DISTRISOFT GROUP



## DNL DIGITAL

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 [dnl-digital.com/](http://dnl-digital.com/)

 06 76 66 60 98

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 Christopher DREAN

 [linkedin.com/company/dnl-digital](https://linkedin.com/company/dnl-digital)

 92260 FONTENAY AUX ROSES

## DOCEBO

*Docebo is redefining the way enterprises leverage technology to create and manage content, deliver training, and understand the business impact of their learning experiences. With Docebo's multi-product learning suite, enterprises around the world are equipped to tackle any learning challenge and create a true learning culture within their organization.*

 [docebo.com](http://docebo.com)

 @docebo

 [linkedin.com/company/docebo](https://linkedin.com/company/docebo)

 75002 PARIS

## DOKEOS

 [dokeos.com](http://dokeos.com)

 +33 1 76 38 00 44

 [info@dokeos.com](mailto:info@dokeos.com)



## DOKKI

*Évaluation et certification*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Dokki, l'application de microlearning, ne propose pas une simple formation mais un chemin pédagogique à impact. Les entreprises peuvent cartographier les compétences de leurs collaborateurs pour leur proposer des contenus personnalisés en fonction des besoins de chacun. L'application Dokki, au travers de ces différentes fonctionnalités, permet aux apprenants de pouvoir mémoriser durablement les savoirs essentiels pour eux et à les mettre en pratique, dans leur quotidien, pour que la formation soit concrète et valorisante. Notre promesse pour l'entreprise n'est pas d'avoir des personnes formées mais des personnes avec un vrai savoir-faire professionnel.*

 [futurcompose.fr/](http://futurcompose.fr/)

 @dokkiapp

 [linkedin.com/company/dokki/](https://linkedin.com/company/dokki/)

 14200 HEROUVILLE SAINT CLAIR

*Contenus sur étagère*

*Solutions de Mobile Learning*

## DOLLYCAST

 [dollycast.io/](http://dollycast.io/)

## DOMOSCIO

*Conseil Digital Learning*

*Solutions d'évaluation / quizz*

 [domoscio.com/](http://domoscio.com/)

 @domoscio

 +33185090357

*Plateforme LMS*

*Plateforme d'Adaptive Learning*

 Evan Friburg

 [linkedin.com/company/domoscio/](https://linkedin.com/company/domoscio/)

 75014 PARIS



## DOWINO

*Nous concevons et développons des outils pédagogiques innovants pour sensibiliser, éduquer, former à des thématiques à fort impact social.*

 [dowino.com/](http://dowino.com/)

 [contact@dowino.com](mailto:contact@dowino.com)



 @Dowino\_o  
 04 27 86 49 89

 [linkedin.com/company/dowino/](https://www.linkedin.com/company/dowino/)  
 69100 Villeurbanne

  
GAMES, APPS & FILMS FOR CHANGE

## DRAFT QUEST

 [draftquest.fr](http://draftquest.fr)

 [contact@draftquest.fr](mailto:contact@draftquest.fr)



## E DCLIC

 [elearningtoutcompris.fr/](http://elearningtoutcompris.fr/)

 [ludovic.lavarec@edcllic.fr](mailto:ludovic.lavarec@edcllic.fr)



 06 83 16 85 93

## E-CATALYST

*Mon Expert Externalisé*

*Formation*

 [e-catalyst.fr](http://e-catalyst.fr)  
 @eCatalystFR

 [julien.walbert@e-catalyst.fr](mailto:julien.walbert@e-catalyst.fr)  
 [linkedin.com/company/e-catalyst/](https://www.linkedin.com/company/e-catalyst/)  
 59600 MAUBEUGE

## E-DOCEO

 [e-doceo.net](http://e-doceo.net)

 [info@e-doceo.net](mailto:info@e-doceo.net)

  
Turning your knowledge into value

 02 51 12 96 74

## E-LEARNING LETTER

 [e-learning-letter.com](http://e-learning-letter.com)

 [fournisseurs@e-learning-letter.com](mailto:fournisseurs@e-learning-letter.com)



## E-LEARNING TOUCH'

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

*Plateformes LMS et LXP*

L'entreprise E-learning Touch' est une agence spécialiste de la digitalisation des formations, à destination des entreprises (Ryan Air, Michelin, L'Oréal, Sanofi, Arkea ...) et des organismes de formation (IFSI, EHESP, CLPS, Polytech, CCI ...). L'agence globale de Digital Learning est divisée en 4 pôles : Market Place : Digitaliser vos formations est au cœur de vos préoccupations ? Nos outils, leaders dans leurs catégories, vous apportent la solution la mieux adaptée à vos besoins. Studio Media Learning : Confiez-nous le développement sur mesure de vos ressources pédagogiques ! Conception e-learning, vidéo learning, parcours LMS, Réalité Virtuelle, Nos experts sont à votre écoute. LMS : Vous souhaitez diffuser, créer, gérer vos ressources pédagogiques sur une plateforme accessible aux apprenants ? Découvrez notre offre de plateformes LMS, leaders mondiales. E-learning Touch' Academy : Vous souhaitez en apprendre plus sur le Digital Learning ? Formez-vous avec un réseau d'experts et des formations adaptées : logiciels e-learning, plateformes LMS, bonnes pratiques du Digital Learning. Nous vous accueillons avec plaisir sur le stand U30 !

  
E-LEARNING TOUCH'

 [elearningtouch.com/](http://elearningtouch.com/)

 [contact@elearningtouch.com](mailto:contact@elearningtouch.com)

 @elearningtouch

 [linkedin.com/company/e-learning-touch/](https://www.linkedin.com/company/e-learning-touch/)

 +33 (0)9 72 46 54 96

 29490 GUIPAVAS

## E-LOA LEARNING

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production e-learning*

 [elo-learning.com](http://elo-learning.com)

 Corneille Léa

 @EloaLearning

 [linkedin.com/company/18349714/](https://www.linkedin.com/company/18349714/)

 06 82 61 81 67

 38100 GRENOBLE

  
E-LOA  
LEARNING

## E-M CONSULTING

 [e-m-consulting.fr](http://e-m-consulting.fr)

 [contact@e-m-consulting.fr](mailto:contact@e-m-consulting.fr)

  
Be smart in digit@l

 06-76-88-14-47

## E-NOV TRAINING

Organisme de formation

Conception pédagogique multi-modale

Plateforme LMS

Production e-learning

 e-novtraining.fr

 Laurent VILLANUEVA

 06 63 30 69 00

 linkedin.com/company/e-nov-training/

 31400 TOULOUSE



## E-TEACH

 e-teach.ch

 info@e-teach.ch

 +41 24 557 75 67



## E-TESTING

Évaluation et certification

Jeux sérieux

gamification et simulations

Évaluation de la formation

Avec un catalogue de plus de 600 tests de compétences techniques et métiers pour évaluer le savoir-faire, ses tests de comportements pour apprécier le savoir-être, E-Testing vous propose une solution complète, pour faciliter vos processus de recrutement, d'évaluation ou d'admissions de vos candidats. E-Testing, c'est une solution digitale, clé en main, avec des rapports de résultats qui sont générés automatiquement dès qu'un test est passé, pour vous faire gagner du temps dans vos démarches.



 e-testing.fr

 contact@e-testing.fr

 02 85 52 45 23

 linkedin.com/company/e-testing/mycompany/

 44000 NANTES

## E-TIPI LEARNING

Editeur LMS

LXP, LEP, LMS, LCMS, TMS

 e-tipi.com/

 hello@e-tipi.com

 @etipi

 linkedin.com/company/etipi

 01 39 64 12 18

 95880 ENGHEN LES BAINS

## E-TRIBART

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur mesure

Conception pédagogique multi-modale

 e-tribart.fr

 Laurent Bertran de Balanda

 @etribart

 linkedin.com/company/e-tribart/

 09 81 60 98 20

 34000 MONTPELLIER



## EASY GENERATOR FRANCE

Conseil Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

Plateforme LMS

 easygenerator-france.fr/

 Vincent Maureau

 04 88 88 03 04

 69100 VILLEURBANNE



## EASY RECRUE

 easyrecrue.com

 contact@easyrecrue.com

 +33 9 72 46 23 56



## EASYMOVIE

 easy.movie/fr



## EAZYSAFE

 eazysafe.com/fr

 info@eazysafe.fr



☎ 01 70 99 31 66

## EBSCO

🌐 ebsco.com

✉ info@fr.ebsco.com

**EBSCO**

☎ 01 40 96 47 00

## ▶ ECOLE O'CLOCK

*Formations aux métier de développeur web mobile en continu ou Concepteur Développeur d'Applications en alternance*

*Solutions de sourcing, recrutement et onboarding pour les recruteurs de la tech*

**O'CLOCK**

🌐 o'clock.io/

✉ entreprises@o'clock.io

🐦 @O'clock\_io

 linkedin.com/school/ecole-o'clock/

📍 75008 PARIS

## ECOLEMS

🌐 ecolems.com

✉ contact@ecolems.com

 **ECOLEMS**  
Un métier, une passion !

☎ 01 74 88 89 99

## ECSPLICITE

*Évaluation et certification*

*Apprentissage des langues*

*Blended learning*

*Contenus sur mesure*

*ECSPPLICATE est votre allié pour être à l'aise dans une seconde langue. ECSPPLICATE conçoit et réalise des formations sur-mesure à distance, en visio ou par téléphone, en : anglais, allemand, espagnol, italien FLE (français langue étrangère). Depuis 1991, ECSPPLICATE forme les salariés d'entreprises à mieux communiquer au quotidien dans une seconde langue. Les formations proposées répondent pleinement aux enjeux de développement des compétences en communication en langues des collaborateurs de grandes entreprises, PME, TPE ou organismes du secteur public. Les atouts majeurs d'Ecsplcrite : la pédagogie scénarisée, la flexibilité inégalée d'organisation des séances, et le multi-formateurs. Ecsplcrite c'est : 31 ans d'expertise + de 70.000 heures de formations réalisées en 2021 + de 9.000 participants formés chaque année Financement possible via OPCO & Compte Personnel de Formation Des clients fidèles : Astrazeneca, BNP Paribas, Coca-Cola, EDHEC, Groupe INVIVO/SOUFFLET, etc. Une centaine de formateurs disponible 24/7 97% de satisfaction des apprenants*

 **ECSPLICITE**  
UNCONVENTIONAL  
LANGUAGE TRAINING

🌐 ecsplcrite.com/

 linkedin.com/company/ecsplcrite/

☎ 04 42 32 00 00

📍 13420 GEMENOS

## EDENQUEST

*Outil auteur Serious Game*

*Outil auteur Mobile Learning*

*Production Serious Game*

🌐 edenquest.fr

✉ Pascal NICAUD

☎ 06 33 13 79 74

 linkedin.com/company/11013030/admin/

📍 75014 PARIS

 **eden quest**

## ▶ EDFLEX

*Évaluation et certification*

*Contenus sur étagère*

*Formation informatique et bureautique*

*Apprentissage des langues*

Edflex est une solution SaaS qui change la façon dont les employés apprennent au quotidien. Depuis 6 ans, Edflex accompagne plus de 600 000 utilisateurs dans de grands groupes (Orange, Total énergies, Manpower...). Notre approche est simple : répondre à chaque profil d'apprenant par un catalogue de contenu flexible. Flexibilité des formats de contenu pédagogiques, du podcast à la vidéo, du cours au webinaire. Flexibilité de la durée du contenu, de l'article de Forbes de 5 minutes au podcast de 30 minutes, et la possibilité de passer 20 heures de cours en ligne HEC décomposé en parties de 20 minutes. Flexibilité des méthodes de consommation des contenus, les utilisateurs peuvent y accéder depuis leur ordinateur au travail, leur tablette à la maison ou leur smartphone pendant leurs déplacements. Flexibilité des niveaux d'expertise, du débutant pour l'acculturation à l'expert pour la professionnalisation. Flexibilité des langues, avec nos 7 langues natives (français, anglais, espagnol, allemand, portugais, chinois, japonais) nous nous adaptons à tous. Flexibilité sur les sujets de formation, des compétences générales aux compétences spécifiques. → Plus de 50 000 ressources sont disponibles, couvrant 230 compétences, que nous utilisons pour sélectionner uniquement les ressources pertinentes pour vos besoins.

edflex

 edflex.com

 @edflex\_fr

 contact@edflex.com

 linkedin.com/company/edflex-fr/

 75009 Paris

## EDITH

 edith-xp.com/

 35200 RENNES

## EDITIONS ENI

 eni-elearning.com

 info@eni-elearning.com

 +33 (0)2 51 80 15 15



## EDITOILE

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

 editoile.fr/

 Gabrielle Denis

 @editoile

 linkedin.com/company/editoile/

 05 24 07 82 50

 33000 BORDEAUX



## EDKO

*Système de management qualité*

 edko.io/

 contact@edko.io

 linkedin.com/company/edko-education/

 75010 PARIS

## EDMILL

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Conception dispositif blended*

*Outil auteur e-learning*

*Plateforme de création / digitalisation de modules de formation*

 edmill.com

 Louis Roucher

 linkedin.com/company/edmill/

 02 45 34 04 40

 37000 TOURS



## EDRH.FR, LA MARKETPLACE DE LA FORMATION

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Formation informatique et bureautique*

*Systèmes d'accompagnement à la performance*

*Recrutement*



eDRH.fr est LA plateforme de mise en relation dédiée à la formation conçue et promue par la CCI. Véritable marketplace de la formation, [www.eDRH.fr/formation](http://www.eDRH.fr/formation) est une plateforme qui facilite la mise en relation des organismes de formation avec des entreprises souhaitant développer les compétences de leurs collaborateurs. Elle a vocation à rassembler toute l'offre de formations courtes du territoire pour que l'entrepreneur ou l'internaute puissent facilement chercher-trouver-comparer une formation qui correspond à son besoin et être mis en relation avec l'organisme de formation via un formulaire. La recherche de formation peut être effectuée par thèmes, par mots clés et par filtres : distanciel/présentiel, inter/intra, certification Qualiopi, financement CPF/PDC... L'organisme de formation acquiert des demandes de renseignements grâce à la visibilité et au référencement issue de :- La page organisme formation, - La publication du catalogue de formations et sessions - La réception - sans intermédiaire- via un formulaire d'expression des besoins formation des Entreprises / Individus

 @cci\_paca

 06000 NICE

eDRH  
SUD

CCi PROVENCE  
ALPES CÔTE D'AZUR

## EDTAKE

Évaluation et certification

Stratégie de formation et d'apprentissage

Outils de gestion des contenus

Plateformes LMS et LXP

edtake est une solution SaaS unique dédiée à la conception pédagogique des formations. Lancée en 2019, edtake apporte une solution à une problématique majeure du secteur : il n'existe pas d'outil spécifiquement conçu pour accompagner les acteurs de la formation dans leurs projets. La solution apporte ainsi une réponse à 2 niveaux :- Un logiciel dédié à la conception pédagogique des formations ; - Une marketplace de freelances spécialisés dans la formation pour externaliser la conception.

 [edtake.com](http://edtake.com)

 [contact@edtake.com](mailto:contact@edtake.com)

 @\_edtake

 [linkedin.com/company/edtake/](https://www.linkedin.com/company/edtake/)

 01 43 06 02 85

 75116 Paris



## EDTECH FRANCE

Depuis mai 2018, l'association EdTech France fédère les acteurs de l'écosystème EdTech Français pour représenter aujourd'hui un réseau national et inédit d'entreprises EdTech, de partenaires institutionnels et associatifs, de grandes entreprises et d'institutions d'enseignement supérieur, tous intéressés par la transformation des apprentissages à l'ère du numérique, et répartis sur tout le territoire.

EdTech France c'est

+ 380 membres entreprises EdTech, + 50 partenaires publics et privés, + 9 hub territoriaux, Une communauté plus dynamique et innovante que jamais, pour mettre la technologie au service de l'éducation et de la formation !

 [contact@edtechfrance.fr](mailto:contact@edtechfrance.fr)

 <https://edtechfrance.fr>

## EDU GROUPE

 [edugroupe.com](http://edugroupe.com)

 [infos@edugroupe.com](mailto:infos@edugroupe.com)

 01 71 19 70 30

EduGroupe  
Accompagner pour réussir

## EDU PERFORMANCE

 [eduperformance.com](http://eduperformance.com)

 [info@eduperformance.com](mailto:info@eduperformance.com)

 08 00 90 07 63

Edu-Performance

## EDUCACODE

Codapagos

 [educacode.com/](http://educacode.com/)

 [contact@educacode.com](mailto:contact@educacode.com)

 [linkedin.com/company/educacode](https://www.linkedin.com/company/educacode/)

 17000 LA ROCHELLE

EDUCA  
CODE

## EDUCATION FIRST CORPORATE

 [ef.fr](http://ef.fr)

 [corporate.fr@ef.com](mailto:corporate.fr@ef.com)

Education First

01 42 61 73 40

## EDUCENTRIC

EDSQUARE

EDUCONTRACT

educentric.fr

hello@educentric.fr

@EDUCENTRICFR

linkedin.com/company/educentric-fr

14000 CAEN

educentric

## EDUCLEVER

Orthodidacte

Enseigno

E-scope

educlever.com

bienvenue@educlever.com

linkedin.com/company/educlever

75702 PARIS CEDEX 13

educlever

## EDUFACTORY

Stratégie de formation et d'apprentissage

Jeux sérieux

gamification et simulations

Formation informatique et bureautique

Pionniers de la formation avec 20 ans d'expérience dans la formation et plus de 10 ans d'expertise dans la création de formations digitales sur mesure, nous proposons à nos clients (entreprises du CAC 40, TGE, ETI et entités publiques) une offre complète de solutions de digital learning sur mesure innovantes adaptées à leurs besoins (e-learning, serious game, motion design, réalité virtuelle & augmentée, MOOC, mobile learning, auditory learning...). Notre vision à 360° couvre l'ensemble de la chaîne de valeur de la formation : Conseil & accompagnement Création sur mesure (notre cœur de métier) Solutions plateformes Nous sommes sélectionnés pour la troisième fois consécutive par l'UGAP (la plus grande centrale d'achat public) en tant que fournisseur exclusif de digital learning sur mesure, pour toutes les entités publiques ou privées à missions publiques jusqu'en 2026.

edufactory.com/

info@edufactory.com

@\_edufactory

linkedin.com/company/edufactory

01 43 06 02 85

75016 PARIS

edufactory

## EDUNAO

Campus en ligne / LMS

Technologies

Avec plus de 500 plateformes ouvertes par ses équipes, pour plus de 2 M d'apprenants, Edunao est l'un des premiers contributeurs de la transformation numérique de l'éducation et de la formation professionnelle en France.

Seul Moodle partner intégralement implanté en France, Edunao complète son offre avec les solutions de ses partenaires : Moodle, Microsoft, Rosetta Stone, Intelliboard, Kaltura, Cisco, etc.

edunao.com/

contact@edunao.com

@edunao

linkedin.com/company/edunao

+33 9 52 72 92 50

75008 PARIS

EDUNAO

## EDUSIGN

Feuille de présence

Signature électronique pour la formation

Questionnaires

Edusign dématérialise les feuilles de présence.

edusign.fr

hello@edusign.fr

@Edusignfr

linkedin.com/company/edusign/

06 68 97 58 96

78100 SAINT GERMAIN EN LAYE

Edusign

## EFFENCY

 [effency.fr/](http://effency.fr/)

 75019 PARIS

## EGGON TECHNOLOGY

*Chat PLP*

*Jacquet*

*Jacquet*

 [eggon-technology.com/](http://eggon-technology.com/)

 [m.jacquet@eggon.fr](mailto:m.jacquet@eggon.fr)

 [linkedin.com/in/ana%C3%AFs-david-75447419b/](https://www.linkedin.com/in/ana%C3%AFs-david-75447419b/)

 78440 FONTENAY SAINT PÉRE

## EIKOS CONCEPTS

 [eikos-concepts.com](http://eikos-concepts.com)

 01 30 86 91 19



## ELANTYS

 [elantys.fr/](http://elantys.fr/)

 37100 TOURS

## ELAO

*Évaluation et certification*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Apprentissage des langues*

*Recrutement*

Évaluez le niveau linguistique de vos étudiants, apprenants et candidats avec un test rapide, fiable et précis. Gagnez en temps et efficacité grâce à une plateforme conviviale et des rapports complets. Le test est disponible en 6 langues : Anglais, allemand, espagnol, néerlandais, italien et français. Chaque plateforme ELAO est conçue sur mesure. Chaque établissement ou société fonctionne différemment et la plateforme ELAO est personnalisée en fonction des réalités et contraintes de votre organisation. Grâce à notre API, intégrez ELAO directement dans votre LMS pour faciliter les inscriptions en ligne à vos formations linguistiques. Découvrez dans cet article comment l'Alliance Française Bruxelles-Europe a réussi à automatiser ses inscriptions grâce à ELAO : <https://www.elao-test.com/posts-fr/comment-booster-vos-inscriptions-en-automatisant-levaluation-linguistique-de-vos-apprenants-le-cas-de-lalliance-francaise-de-bruxelles-europe>

ELAO

 [elao-test.com/](http://elao-test.com/)

 [linkedin.com/company/elao-test/](https://www.linkedin.com/company/elao-test/)

 +32 4 387 86 66

 04671 Barchon

## ELEARNIS

 [elearnis.fr](http://elearnis.fr)

 [olivier.chemin@elearnis.fr](mailto:olivier.chemin@elearnis.fr)

 04 58 00 38 68

 38240 MEYLAN

learnis

## ELENDI

*Module Compétences*

*Module Engagement*

*Tous modules*

elendi

 [elendi.ai](http://elendi.ai)

 [hello@elendi.ai](mailto:hello@elendi.ai)

 [linkedin.com/company/elendi/](https://www.linkedin.com/company/elendi/)

 75008 Paris

## ELEPHORM

 ELEPHORM

 elephorm.com/

 contact@elephorm.com

 09 72 11 16 37

 02200 LYON

## **EMUNDUS**

*Tchooz*

*Dispositif Alertes*

*Activités étudiantes*

 emundus.fr

 contact@emundus.fr

 @emundus

 linkedin.com/company/emundus

 17000 LA ROCHELLE



## **ENGLISH ATTACK**

 fr.english-attack.com/



## **ENI**

 eni-elearning.com/fr

 contact@editions-eni.fr

 44800 Saint-Herblain Cedex - France



## **ENOVATION**

*Contenus sur étagère*

*Outils de gestion des contenus*

*Plateformes LMS et LXP*

*Services d'hébergement*

Venez rencontrer Enovation, agence de digital learning à 360 degrés accompagnant les entreprises et organismes de formation dans leur transformation digitale. Du conseil à la fourniture de plate-formes LMS sur-mesure, en passant par la conception de modules et notre offre de formation, nous mettons tout en œuvre pour favoriser la montée en compétences de vos collaborateurs. Premier Partenaire Moodle et Totara en France, nous nous appuyons uniquement sur les meilleures technologies que nous vous proposons de (re) découvrir avec nos experts passionnés.

 enovationsolutions.fr/

 linkedin.com/company/enovation-france/

 @EnovationFR

 33100 BORDEAUX



**Enovation**

## **ENOVATION SOLUTIONS**

 enovationsolutions.fr

 info@enovationsolutions.fr

 (+33) 05 57 26 57 24



## **ENSIZE**

 ensizeinternational.com

 01-55-60-20-90



## **ENTERPRISE GAME CENTER**

 entreprisegamecenter.com

 contact@entreprisegame.com

 06 87 61 82 28

  
Jouer en se formant

## **EPISTEMES**

*Wizzilearn*

*Création de contenus pédagogiques immersifs*

*Benoit DOMINGUEZ*

 epistemess-formation.fr

 contact@epistemess-formation.fr

 @epistemessforma

 linkedin.com/company/11093056/admin/

 Benoit DOMINGUEZ 06.79.75.63.71

 66670 BAGES

  
LA TECHNOLOGIE ÉDUCATIVE

## **ESPACE CONCOURS**



CAP à distance

CAP en alternance à distance

BTS en alternance à distance

 [espace-concours.fr/](http://espace-concours.fr/)

 [o.marquet@espace-concours.fr](mailto:o.marquet@espace-concours.fr)

 [linkedin.com/company/ascor-communication](https://www.linkedin.com/company/ascor-communication)

 35000 RENNES

## ESPE

 [espe-paris.fr](http://espe-paris.fr)

## ETIC MANAGEMENT

*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Stratégie Learning à l'ère du digital*

 [learning-makers.com/](http://learning-makers.com/)

 Agnès Calleja

 [linkedin.com/company/etic-management-sas/](https://www.linkedin.com/company/etic-management-sas/)

 30000 NÎMES



 06 87 02 88 53

## ETICEO

 [eticeo.com](http://eticeo.com)

 [contact@eticeo.fr](mailto:contact@eticeo.fr)

 09 52 71 74 28



## ETS GLOBAL

 [etsglobal.org](http://etsglobal.org)

 [info-fr@etsglobal.org](mailto:info-fr@etsglobal.org)

 08 91 67 68 60

 75009 PARIS



A subsidiary of Educational Testing Service

## EUREKA INDUSTRIES

 [eurekaindustries.fr](http://eurekaindustries.fr)

 [contact@eurekaindustries.fr](mailto:contact@eurekaindustries.fr)

 +33 (0)1 43 97 48 71



## EUROPHARMA

 [europharma.fr/](http://europharma.fr/)

 92210 SAINT-CLOUD

## ▶ EVALBOX

*evalbox*

*pedagobox*

*evalsign - evalform*

 [evalbox.fr/](http://evalbox.fr/)

 [contact@evalbox.com](mailto:contact@evalbox.com)

 @evalbox

 [linkedin.com/company/evalbox](https://www.linkedin.com/company/evalbox)

 13710 FUIVEAU



## ▶ EVALUO

*Evaluo Examens Écrits*

*Evaluo Examens Oraux*

*Service de surveillance*

 [evaluo.eu/](http://evaluo.eu/)

 [cedric.delatorre@evaluo.eu](mailto:cedric.delatorre@evaluo.eu)

 @Evaluo20

 [linkedin.com/company/e-valuo/](https://www.linkedin.com/company/e-valuo/)

 75011 PARIS



## EVERSIM

Outil auteur Serious Game

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

 eversim.com

 06 65 29 14 56

 **EVIDENCEB**

*Adaptiv'Math*

*Atticus*

 evidenceb.fr/

 @T\_EvidenceB

 Louis-Marie Rocques

 77185 LOGNES

Production Serious Game

Jeux en réseau multijoueurs et collaboratifs



*Adaptiv'Langue*

 contact@evidenceb.com

 linkedin.com/company/evidenceb-inside/mycomp

 75018 PARIS



 **EXATECH**

*VIATIQUE*

*Passnum*

*EXATIQUE*

 exatech-group.com/

 @Exatechgroup

 communication@exatech-group.com

 linkedin.com/company/exatech-group/

 34000 MONTPELLIER

**exatech**

**EXCLUSIVE RH**

 exclusiverh.com

 01 84 20 40 84

 info@exclusiverh.com



 **EXPERQUIZ**

*Évaluation et certification*

*Outils de gestion des contenus*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Evaluation de la formation*

ExperQuiz est une solution de LMS complète d'évaluation, de e-learning, de gestion des compétences et d'évaluation de formation, pour les entreprises, centres de formation et établissements d'enseignement.

 experquiz.com/fr/

 @Experquiz

 +33 (0)1 82 28 07 56

 contact@experquiz.com

 linkedin.com/company/experquiz/

 75017 PARIS



 **EXPLORATEUR DE MÉTIERS**

*L'explorateur de métiers abonnement*

*Contenus pédagogique*

 exploreurdemetiers.tv

 @explometierstv

 contact@explorateurdemetiers.tv

 linkedin.com/company/explorateurdemetiers

 94130 NOGENT-SUR-MARNE



**F3DF**

*Organisme de formation*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Conception dispositif blended*

 formation-3d-france.com/

 @F3DFr

 09 80 68 26 08

 Florian

 linkedin.com/showcase/f3df-industrie

 69009 LYON



**FABLAB BY INETUM**

 inetum.com/fr



 93400 SAINT-OUEN-SUR-SEINE

## FAÇONS D'ARTS

*Organisme de formation*

 faconsdarts.fr

 Carole COMBARY

 05 59 13 84 67

 64000 PAU

## FASTERCLASS

*Licences*

*Fasterbatches*

 fasterclass.fr

 hello@fasterclass.fr

 linkedin.com/company/fasterclass/

 75116 PARIS



## FICTIS PREVENTION

 fictis-prevention.com

 commercial@fictis-prevention.com

 02 41 20 06 20



## FIFTY

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Développement de Leadership*

*Accompagnement des performances*

*Evaluation de la formation*

Fifty résout le problème du passage à l'action dans les formations et transformations. Notre solution de eDoing permet l'adoption rapide et mesurable de nouveaux comportements. Elle combine méthode nudge et technologie pour une utilisation à l'échelle. Fifty est utilisée par des entreprises comme Bouygues, Engie, l'Oréal, Schneider Electric, sur 4 grands enjeux : i/ Leadership et Management ii/ Nouvelles façons de travailler iii/ Diversité & Inclusion iv/ Soft skills et valeurs d'entreprise. Nous avons le plaisir : De compter plus de 50% du CAC40 parmi nos clients D'être déployés en 5 langues dans une cinquantaine de pays De compter parmi nos investisseurs Eurazeo et le fond américain spécialisé en Future of Work

**FIFTY**  
Stop talking.  
Start doing!

 fifty.do

 hello@fifty.do

 linkedin.com/company/fifty-edoing/

 75009 Paris

## FIRST FINANCE

 first-finance.fr

 contact@first-finance.fr

 01 44 53 75 75

FIRST FINANCE

## FK COACHING

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Centre / Service de formation en ligne*

 fkconsulting.fr/

 KACZMAREK

 linkedin.com/in/fabien-kaczmarek-7366135/

 93100 MONTREUIL

 06 82 32 45 91



## FK CONSULTING

*Organisme de formation*

*Formation aux outils du Digital Learning*

*expert qualiopi*

 fkconsulting.fr/

 Fabien KACZMAREK

 linkedin.com/in/fabien-kaczmarek-7366135/

 93100 MONTREUIL

 @FabienKACZMAREK2

 06 82 32 45 91



## FLOW

 flow-app.io



## ▶ FLOWBOW

montée en compétences des équipes pédagogiques

Digitalisation de parcours de formation

Création d'académie interne

Production e-learning

 flowbow.fr/

 willem.rodier@flowbow.fr

 07 57 81 02 46

 linkedin.com/company/flowbow/

 75015 PARIS

## ▶ FLOWCHASE

Flowchase for Education

Flowchase for Business

Flowchase Authoring tool for training organizations  
and publishers

 flowchase.app/

 info@flowchase.app

 linkedin.com/company/54116849/admin/

 01348 LOUVAIN-LA-NEUVE



## FOCUS RH

 focusrh.com

 christina.gierse@focusrh.com

 01 41 06 59 00

**FocusRH**  
.com

## FOEDERIS

 foederis.fr

 contact@foederis.fr

 04 72 18 76 80

**foederis**  
RÉVÉLATEUR DE TALENTS

## FORA

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur mesure

Conception pédagogique multi-modale

Plateforme LMS

 fora.fr

 Claire Sockeel

 linkedin.com/company/fora-formation

 03 20 65 62 65

 59262 SAINGHIN EN MÉLANTOIS

## FORA FORMATION

 fora.fr

 contact@fora.fr

 03.20.65.52.65

 59262 Sainghin-en-Mélantois

**FORA** / Formation digitale  
pour les équipes en points de vente

## ▶ FORMACAST.ORG

E-learning gamifié

Formations synchrones à distance

Formations synchrones en présentiel

 formacast.org

 contact@formacast.org

 linkedin.com/company/formacast-org/

 75008 PARIS



## FORMAEVA

 formaeva.com

 conseil@formaeva.com

 09 80 08 28 18

 59000 LILLE

**FORMAEVA** LEARNING INTELLIGENCE

## FORMAFLY

Plateforme LMS

 formafly.co

 Raphaël



01 46 61 21 34

 [linkedin.com/company/formafly](https://www.linkedin.com/company/formafly)

 06000 NICE

**FORMAFLY**

## FORMALEARNING

FormaLearning

 [formalearning.com/](https://formalearning.com/)

 [contact@formalearning.com](mailto:contact@formalearning.com)

 01 45 49 12 21

 75011 Paris

## FORMATION RÉDACTION WEB

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

 [formation-redaction-web.com/](https://formation-redaction-web.com/)

 Jessica Martinelli

 [linkedin.com/school/formation-redaction-web/my](https://www.linkedin.com/school/formation-redaction-web/my)

 83640 SAINT ZACHARIE

 07 82 84 20 07

## FOXAR

*Foxar Éducation*

*Foxar Prestations*

 [foxar.fr](https://foxar.fr)

 [contact@foxar.fr](mailto:contact@foxar.fr)

 @FoxarFR

 [linkedin.com/company/foxar/](https://www.linkedin.com/company/foxar/)

 21000 DIJON

## FRANCE IMMERSIVE LEARNING

 [i2l.fr/](https://i2l.fr/)

 [linkedin.com/company/france-immersive-learning](https://www.linkedin.com/company/france-immersive-learning)



## FRANCE ORIENTATION CONSEIL

 [franceorientationconseil.com](https://franceorientationconseil.com)

 [e.armao@franceorientationconseil.com](mailto:e.armao@franceorientationconseil.com)

 Elizabeth Armao 06 03 11 19 25



## FRANÇOIS LIDOVE - VOIX-OFF MASCULINE

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 [francois-lidove.com](https://francois-lidove.com)

 François Lidove

 [linkedin.com/in/francois-lidove](https://www.linkedin.com/in/francois-lidove)

 28012 MADRID

 +33 970 46 41 11

**François Lidove**  
COMÉDIEN VOIX-OFF

## FRUCTEAM

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production e-learning*

 [fructeam.com/](https://fructeam.com/)

 Pierre Farouze

 06 00 00 00 00

 75008 PARIS

Fructeam

## FTR FORMATION

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Conception dispositif blended*

*Réalité virtuelle*

 [ftr-formation.fr/](https://ftr-formation.fr/)

 Olivier Bernaert

 @ftrformation

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

 06 17 98 28 04

 78230 LE PECQ



## FUN-MOOC (GIP)

**FUN** FRANCE  
UNIVERSITÉS



 fun-mooc.fr

 contact@france-universite-numerique-mooc.fr



## FURET COMPANY

*Welcom'App*

*Il était une fois... les Enquêtes de Maestro*

*Piste et trésor*

 furetcompany.com

 lucie.wibault@furetcompany.com

 @furet\_company

 linkedin.com/company/9240135/admin/

 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT



## FURMAZIONE.COM

*Formation*

*Permis Auto - Moto - Poids Lourds- Bateau*

*Stage de récupération de point -Test  
Psychotechnique...*

 furmazione.com/

 contact@furmazione.com

 @furmazione

 linkedin.com/company/furmazione

 20000 AJACCIO, CORSE-DU-SUD, CORSE, FRANCE



## FUTUR EN HERBE

*Fais le plein d'énergies*

*Mission internettoyage*

 futurenherbe.fr

 info@futurenherbe.fr

 linkedin.com/company/futur-en-herbe

 92200 NEUILLY SUR SEINE



## GAMELEARN

 game-learn.com

 info@game-learn.com

 +34 913 519 089

 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid



## GAMIFICATIONZONE

 gamificationzone.com

 gastaldi@gamificationzone.com

 Jerome Gastaldi 06 73 67 61 08



## GAR NINJA

*Accompagnement à l'accostage au GAR*

*Abonnement Ninja Connect*

 gar.ninja/

 vincent@gar.ninja

 linkedin.com/company/gar-ninja/

 22340 TRÉBRIVAN



## GERESO

 gereso.com

 contact@gereso.com

 08 00 40 04 60



## GERIP COMPETENCES

*Évaluation et certification*

*Contenus sur étagère*

*Evaluation de la formation*

*Plateformes LMS et LXP*

La plateforme Gérip Compétences accompagne les acteurs de la formation pour positionner les apprenants, les valoriser et les entraîner aux compétences de base. A travers une approche fondée sur la façon d'apprendre à apprendre, 6 référentiels sont proposés : évaluations, Entraînement CléA, Remise à Niveau, FLE, Inclusion numérique, Préparation au code de la route. Fondée par un formateur et orthophoniste, plus de 200 clients font confiance à cette plateforme : OF, CFA, associations, dispositifs d'insertion, entreprises. Gérip, une marque du groupe d'édition Humensis.



 formation.gerip.com/

 @gerip\_formation

 04 77 47 28 51

 linkedin.com/company/gerip/

 75014 PARIS

## GETABSTRACT

 getabstract.com

 06005 Luzern

 **getabstract**  
compressed knowledge

## GLOBAL KNOWLEDGE FRANCE

*Formation IT*

*Formation En Excellence Opérationnelles*

 globalknowledge.com/fr-fr

 info@globalknowledge.fr

 @GlobalKnowledge

 linkedin.com/company/global-knowledge

 92500 RUEIL MALMAISON

 **global  
knowledge™**

## GLOBAL ENGLISH-PEARSON ENGLISH

 globalenglish.com

 info@globalenglish.com



## GLOBALEXAM

*GlobalExam*

*Global Eval*

*GlobalExam Live*

 global-exam.com/fr

 sales@global-exam.com

 07 71 77 40 45

 linkedin.com/company/global-exam/

 92120 MONTROUGE

**Global  
EXAM**

## GLOWBL

*Collaborative learning*

*Glowbl Académie*

*Glowbl accélère l'adoption des pratiques collaboratives dans les organisations au service de la performance du collectif. De la formation initiale à l'animation des équipes, en passant par la formation continue, la technologie unique de Glowbl permet de transposer dans le digital des pratiques collaboratives reconnues, de manière scalable, pour la performance du collectif et la productivité des facilitateurs et des équipes. Collaborative learning Ateliers collaboratifs Management d'équipes Glowbl propose la création illimitée d'espaces collaboratifs accessibles en un clic via votre navigateur, sécurisés et intégrés à votre workplace et/ou votre LMS. Glowbl est une société lyonnaise membre du réseau EdTech France.*

**Glowbl**

 glowbl.com

 bonjour@glowbl.com

 @Glowbl\_Official

 linkedin.com/company/glowbl

 +33 4 82 53 97 17

 69003 LYON

## GOBELINS

 gobelins.fr/

 info@gobelins.fr

 01 40 79 92 79

## GOFLUENT

*Évaluation et certification*

*Apprentissage des langues*

*Accompagnement des performances*

*Évaluation de la formation*



goFLUENT est le premier fournisseur mondial de solutions d'apprentissage mixte permettant d'acquérir et de perfectionner des compétences en communication dans des langues professionnelles stratégiques telles que l'anglais, le français, l'allemand, l'italien, le mandarin, le portugais, l'espagnol, le russe, le néerlandais, le japonais, l'arabe et le coréen. Dédiée à la diversité et à l'inclusion, au développement des talents et à la fidélisation des collaborateurs, notre mission globale est de donner à tous les collaborateurs les mêmes chances d'atteindre leur plein potentiel, quelle que soit leur langue maternelle. Nous accélérons l'apprentissage des langues en proposant des solutions hyper-personnalisées, disponibles dans le monde entier sur n'importe quel appareil. Nous nous intégrons à tous les principaux LMS et LXP, et nous avons conclu des partenariats avec des fournisseurs majeurs tels que Degreed, Cornerstone, Skillsoft, SumTotal et CrossKnowledge, entre autres. Nous transformons l'approche de formation linguistique dans plus de 1 000 entreprises internationales et plus de 150 pays. goFLUENT accélère l'acquisition des compétences linguistiques nécessaires pour gagner en confiance, optimiser le temps et développer les talents des collaborateurs à l'échelle mondiale. Depuis sa création en 2000, goFLUENT a aidé plus de deux millions de professionnels à mieux communiquer dans différentes langues des affaires.



 gofluent.com

 france@gofluent.com

 @gofluent

 linkedin.com/company/gofluent

 +33 1 71 29 67 67

 75008 PARIS

## GOODHABITZ

Centre / Service de formation en ligne

Contenus e-Learning sur étagère

Production e-learning

Service de coaching

Faire de sa vie une aventure enrichissante : chez GoodHabitZ, notre mission est de donner à tous les clés pour rendre cette aventure fun et accessible. La formation devient un moment amusant grâce à une méthode pédagogique divertissante. Quand on aime ce qu'on fait, on réussit mieux et on se sent plus épanoui. Tout le monde y gagne, aussi bien les employés que les employeurs. Nous avons à cœur de rendre nos formations professionnelles aussi intéressantes et amusantes que possible. Vous ne trouverez pas mieux ailleurs. Toutes les formations GoodHabitZ sont faites maison, de A à Z. Elles se démarquent par leur contenu humoristique et dynamique, offrant une excellente expérience utilisateur. Nos formations sont faciles à suivre, l'utilisateur est aux commandes et les entreprises peuvent compter sur notre assistance pour que tout se passe bien. Tout cela à un tarif fixe, pour favoriser le développement personnel continu !



Chaque mois, notre catalogue s'enrichit de nouveaux contenus. Notre collection se compose de sujets actuels auxquels tout professionnel peut s'identifier : du management à l'efficacité personnelle, en passant par la communication et la psychologie positive.

Depuis sa création en 2011, GoodHabitZ est devenu leader du marché aux Pays-Bas. L'entreprise est en plein essor et s'apprête à conquérir le marché européen. GoodHabitZ se félicite de compter aujourd'hui plus de 700 clients qui renouvellent leur abonnement année après année.

Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous sur [www.goodhabitZ.com](http://www.goodhabitZ.com)

 goodhabitZ.com

 Myriam Habbi

 @GoodHabitZHQ

 nl.linkedin.com/company/goodhabitZ

 +33 6 40 87 88 04

 92300 LEVALLOIS-PERRET

## GOPAS – COURS MS OFFICE

 gopas.eu

 info@gopas.cz

 +420 234 064 900-3



## GOWIZAPP

GoWizApp

 gowizapp.com/

 contact@gowizapp.com

 @GoWizApp

 linkedin.com/company/gowizapp/

 75008 PARIS



## GRAPHIMEO

Créateur/ Editeur de contenus e-learning

 graphimeo.pro/

 Fizellier

 09 77 21 64 24

 75011 PARIS



## GREEN DECLIC

 54700 MAIDIÈRES

## GROUPE CERAN

*Formations linguistiques*

*Formations interculturelles*

 ceran.com

 mob@ceran.com

 linkedin.com/school/ceran-lingua-international/

 93400 SAINT-OUEN

**CERAN**  
LANGUAGES & CULTURES

## GUTENBERG TECHNOLOGY

 gutenber-technology.com

 contact@gutenberg-technology.com

 01 49 20 70 73

 93100 MONTREUIL

 Gutenberg technology  
REVOLUTIONIZING THE LEARNING EXPERIENCE

## GYMGLISH

*Apprentissage des langues*

*Solutions de Mobile Learning*

*Contenus sur mesure*

*Fondée en 2004, Gymglish propose des cours en ligne 'fun*

 pour des efforts d'apprentissage réguliers

 contact@gymglish.com

 @gymglish

 linkedin.com/company/gymglish/

 01 53 33 02 40

 75012 PARIS

**gymglish**

## GYMNASÉ DU MANAGEMENT

*Catherine BARBON*

*Catherine BARBON*

*Catherine BARBON*

 gymnasedumanagement.fr/

 cbarbon@excamino.fr

 @LeGymnase

 linkedin.com/company/gymnase-du-management

 +33 1 53 25 05 23

 75008 PARIS

*enjoy learning*  
**GYMNASE**  
MANAGEMENT

## HABILITATEM

*Passeport de compétences*

*Assessment Center*

 habilitatem.com/

 andres@habilitatem.com

 N/A

 linkedin.com/company/habilitatem/

 75016 PARIS 16

 HABILITATEM  
Building employability

## HAIKARA

 haikara.fr

 contact@haikara.fr

 +33 1 44 54 37 54

 75003 PARIS

**haikara**

## HALIFAX CONSULTING

 halifax.fr

 contact@halifax.fr

 +33 (0)1 30 61 81 91

 HC  
Halifax Consulting  
Performance Consultants

## HANDYTRAIN

*Plateforme LMS*

 handytrain.com

 Ralph da Silva

 @handytrain

 in.linkedin.com/company/handytrain

 +918448455594

 403001 PANAJI



## HAPPEE LEARNING

Conseil Digital Learning

Plateforme LMS

 [happeelearning.com/](http://happeelearning.com/)

 @HappeeLearning

 07 56 97 22 95

Contenus e-Learning sur mesure

Production e-learning

 Luc PIATON

 [linkedin.com/company/happeelearning](https://www.linkedin.com/company/happeelearning)

 22302 LANNION CEDEX



## HEERO CONSULTING

 [heero.care/](http://heero.care/)

 75002 Paris

## HELLO CHARLY

Accompagnement à l'orientation

Valorisation des métiers d'avenir

Maraudes numériques

 [hello-charly.com/](http://hello-charly.com/)

 @hellocharly\_

 [claire@hello-charly.com](mailto:claire@hello-charly.com)

 [linkedin.com/company/hello-charly](https://www.linkedin.com/company/hello-charly)

 75008 PARIS

**HelloCharly**

## HELLO ELTON

Hello Elton / Mayo

AFEST

 [helloelton.com](http://helloelton.com)

 [stephane@helloelton.com](mailto:stephane@helloelton.com)

 [linkedin.com/company/19032685/](https://www.linkedin.com/company/19032685/)

 92300 LEVALLOIS-PERRET

Hello  
Elton

## HELLO RSE

Proposition de EdTech aux Mairies et établissements scolaires

 [hellorse.fr](http://hellorse.fr)

 @hello\_rse

 [contact@hellorse.fr](mailto:contact@hellorse.fr)

 [linkedin.com/company/13065129](https://www.linkedin.com/company/13065129)

 33000 BORDEAUX



## HELLOWORK GROUP

MaFormation

Seekube

Diplomeo

 [hellowork-group.com/](http://hellowork-group.com/)

 @hellowork

 [jplasseraud@hellowork.com](mailto:jplasseraud@hellowork.com)

 [linkedin.com/company/helloworkcom](https://www.linkedin.com/company/helloworkcom)

 35000 RENNES

**hellowork**  
group  
learn, work, move.

## HELP! MON ANGLAIS

Organisme de formation

 [helpmonanglais.fr](http://helpmonanglais.fr)

 06 74 06 10 89

 Laurie Paris

 [linkedin.com/company/64986623/](https://www.linkedin.com/company/64986623/)

 69008 LYON



## HIGHDAY

Une application à votre image

Un accompagnement socio-technique

Une exploitation des données en toute sécurité



 [highday.fr/](http://highday.fr/)

 [contact@highday.fr](mailto:contact@highday.fr)

 [linkedin.com/pub/cl%C3%A9ment-dupuis/58/a58](https://www.linkedin.com/pub/cl%C3%A9ment-dupuis/58/a58)

 42100 SAINT-ETIENNE



## HISTOIRES D'APPRENDRE

*Contenus sur étagère*

*Développement de Leadership*

*Accompagnement des performances*

*Management et soft skills*

*Pour introduire une formation, susciter l'intérêt, le questionnement, transmettre les connaissances, les mettre en situation, nous saurons vous conseiller sur la meilleure forme vidéo possible. Histoires d'Apprendre a été créée pour mettre en images les connaissances et les compétences et les adapter aux attentes de vos apprenants. Transverse, agile, compétitive, Histoires d'Apprendre vous accompagne pour tout type de projets et trouve la bonne réponse pour avoir le meilleur impact auprès de vos apprenants.*

**Histoires  
d'apprendre**

 [histoiresdapprendre.com/](http://histoiresdapprendre.com/)

 @histoiresdevies

 01 40 33 46 31

 [linkedin.com/company/histoires-d-apprendre/](https://www.linkedin.com/company/histoires-d-apprendre/)

 75020 PARIS

## HOWSPACE

 [howspace.com](http://howspace.com)

 00100 Helsinki

## HR PATH SOFTWARE

 [hr-path.com](http://hr-path.com)

 01 53 62 22 14

**HR Path.**  
Your way to people success

## HULT EF CORPORATE EDUCATION

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

*Apprentissage des langues*

*Développement de Leadership*

*Hult EF Corporate Education a pour mission d'aider les entreprises et entités gouvernementales à développer les compétences, les attitudes et les comportements dont vos collaborateurs ont besoin. Les compétences professionnelles essentielles pour relever les défis actuels sont de plus en plus celles qui aident les individus à naviguer dans le changement et à améliorer les relations humaines - communication, compétences relationnelles, collaboration, conscience culturelle, intelligence émotionnelle, résilience personnelle et capacités de leadership. Plus précisément, nous proposons des programmes pour : - renforcer les compétences linguistiques et la communication interculturelle au sein de votre entreprise, - développer les compétences relationnelles, collaboratives et émotionnelles de vos collaborateurs, - développer les capacités de leadership pour tous. Nous sommes spécialisés dans la mise en œuvre de programmes d'apprentissage immersifs qui mettent l'accent sur les compétences essentielles à maîtriser dans ce nouveau monde du travail. Hult EF est la division B2B de deux organisations renommées - Hult International Business School et EF Education First.*

**HULT / EF**  
CORPORATE EDUCATION

 [hultef.com/fr](http://hultef.com/fr)

 [linkedin.com/company/hultef-corporate-education/](https://www.linkedin.com/company/hultef-corporate-education/)

 75009 PARIS

## HUMANS MATTER

*Essaim*

 [humansmatter.co/](http://humansmatter.co/)

 [contact@humansmatter.co](mailto:contact@humansmatter.co)

 [linkedin.com/company/sbt-humans-matter/](https://www.linkedin.com/company/sbt-humans-matter/)

 69002 LYON

**HUMANS  
MATTER**  
act on the ability to act

## HUPSO

*Formations métiers diplômantes*

 [hupso.co/](http://hupso.co/)

 [arnaud@hupso.co](mailto:arnaud@hupso.co)

**hupso**  
ACADEMY Devenir  
indispensable



 [linkedin.com/company/hupso](https://www.linkedin.com/company/hupso)  
 69002 LYON

## HUSSAR ACADEMY

*Hackathon / Prototypage / Accélération*

*Conseil*

*Formation*

 [hussaracademy.fr/](https://hussaracademy.fr/)

 [yvon.moysan@hussaracademy.fr](mailto:yvon.moysan@hussaracademy.fr)

 [linkedin.com/company/hussar-academy](https://www.linkedin.com/company/hussar-academy)  
 29100 DOUARNENEZ

## ICADEMIE

 [icademie.com](https://icademie.com)

 [contact@icademie.com](mailto:contact@icademie.com)

 04 94 46 53 24



## ICDL FRANCE

*Certification ICDL*

*Test d'évaluation ICDL*

*Digital Citizen*

 [icdlfrance.org/](https://icdlfrance.org/)

 [contact@icdlfrance.org](mailto:contact@icdlfrance.org)

 @icdlfrance

 [linkedin.com/company/pcie---icdl/](https://www.linkedin.com/company/pcie---icdl/)  
 06400 CANNES



The Digital Skills Standard

## ICÉDAP

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production e-learning*

*Production Mobile Learning*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 [icedap.com/](https://icedap.com/)

 Renaud Lemaire

 @ICEDAPFormation

 [linkedin.com/company/icedapformation/](https://www.linkedin.com/company/icedapformation/)

 02 41 93 75 75

 49124 SAINT-BARTHÉLEMY-D'ANJOU

## IDEES-3COM

 [idees-3com.com](https://idees-3com.com)

 [contact@idees-3com.com](mailto:contact@idees-3com.com)

 03 20 76 37 30



## IDRUIDE

*Stonehenge et Comet*

*Roome*

*Web Secure*

 [idruide.com/](https://idruide.com/)

 [contact@idruide.com](mailto:contact@idruide.com)

 @idruide

 [linkedin.com/company/idruide/mycompany/](https://www.linkedin.com/company/idruide/mycompany/)  
 98000 MONACO



## IELA

 [ielassoc.org](https://ielassoc.org)

 [info@ielassoc.org](mailto:info@ielassoc.org)

 (646) 397-3710



## IFFEN

 [iffen.fr](https://iffen.fr)

 [contact@iffen.fr](mailto:contact@iffen.fr)

 01 43 82 59 75



## IGNITION FACTORY



 ignition-factory.com

 01 71 20 80 00

 **ignition factory**  
Learn & play for change

## ILDI

Conseil Digital Learning

Veille

Publications

Événements formation

Cabinet indépendant spécialisé en conseil et stratégie auprès des organismes et des professionnels de la formation.

Veille, études et conseil en re-engineering de la formation.

ILDI est le créateur des événements suivants (présentiel / distanciel / hybride) :

- Le Digital Learning Day,

- LearnInnov,

- Le NeuroLearning Day,

- Le EdTech Meeting,

- Les Grands débats du Digital Learning, Les Génies du Digital Learning

ILDI est également l'opérateur de la Digital Learning Academy, site référence dédié à l'innovation en formation et au Digital Learning



 il-di.com

 contact@il-di.com

 @ildiconseil

 linkedin.com/company/ildi/

 +33 9 72 42 03 31

## ILLUSTRAL LEARNING

Service d'ingénierie pédagogique

Service de conception pédagogique, graphique et multimédia

Formations digitales basées sur la résolution de problèmes

 illustralearning.com/

 contact@illustralearning.com

 linkedin.com/company/illustralearning

 92160 ANTONY

**illustra**  
LEARNING

## IMC SA

 im-c.de

 info@im-c.de

 +49 681 94 76 0



## IMMERSIVE-COLAB

DAVEI

Act'ive

Darce

 immersive-colab.fr/

 pierre-yves.perez@immersive-colab.fr

 linkedin.com/company/immersive-colab/

 13127 VITROLLES

## IMPAKTEO

 impakteo.com

 contact@impakteo.com

 +33 (0) 1 47 20 77 28



## IN MEDIA VITA

LA SAGA « TR »

LE PARCOURS U CHANGE

LE TEAM LEARNING

 inmediavita.com/

 penelope@inmediavita.com

 @inmediavita1

 linkedin.com/company/inmediavita/

 75019 PARIS



## INC-IME

 neurocognitivism.com

 info@ime.fr

 01 44 82 92 00

Institute of  
NeuroCognitivism 

## INGENIUM

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Plateforme LMS*

*Production multimédia / vidéo/ audio / 3D*

 ingenium-elearning.com

 Stéphane Minot

 06 70 06 12 65

 14460 CAEN



## INNERSHIP

 innership.com



## INNOPRAG

*Plateforme LMS*

*Plateforme de social-learning*

*Plateforme TMS*

*Solutions digitales de sécurisation*

 innoprag.com

 Sarah Kebaili

 @Innoprag

 linkedin.com/company/innoprag/

 06 63 17 65 97

 92000 NANTERRE



## INNOV' AKADEMY

*Digital learning*

*Mobile learning*

*Stratégie digital learning*

 innovakademy.com

 contact@innovakademy.com

 linkedin.com/company/innov-akademy/

 33300 burdeau



## INOKUFU

*Inokufu Search*

*Learning object API*

*API EDOD by Inokufu*

 inokufu.com

 contact@inokufu.com

 @inokufu

 linkedin.com/company/inokufu

 69009 LYON

## INOVAE

 inovae.net

 info@inovae.net

 +33 (0)3 61 58 90 95



## INSIGHTS

 insights.com/

 75015 PARIS

## INSTANT LEARNING

 instant-learning.eu/

 contact@instant-learning.eu

 09 83 62 66 16



## INSTITUT 4.10



 institutquatredix.fr/

 schauveau@institutquatredix.fr



 01 40 05 39 88

## INTEACH

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Plateforme LMS*

*Outil auteur Mobile Learning*

*InTeach*

 inteach.io/

 Trésor Bapré

 @inteach\_io

 linkedin.com/company/inteach./

 07 60 37 51 67

 69001 LYON

## INTERACTION GAMES

 interaction-games.com

 info@interaction-games.com

 01 41 05 90 40

interaction  
games

## INTERACTIVE 4D

 interactive4d.com

 info@interactive4d.com

 +33 (0) 9 53 32 47 47

 06300 NICE

Interactive 4D

## INTERNATIONAL BUSINESS INTELLIGENCE

 inbusin.fr

 contact@inbusin.fr

InBusIn  
Internal Business Intelligence

## INTERVIEW.APP

*Forms*

*Showcase*

*Simulator*

 interview.app

 contact@interview.app

 @interviewapp

 linkedin.com/company/interviewapp

 37000 TOURS



## INWICAST

 site.inwicastcloud.com

 contact@inwicast.com

 +33 (0)4 89 83 65 10

inwicast

## IONISX

 ionisx.com

 hello@ionisx.com

 +33 1 44 08 01 01

 75000 PARIS

IONISX

## ISFT

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Ressources de formation*

*Blended learning*

*Coaching et mentorat*

 istf-formation.fr/

 linkedin.com/school/istf-formation/

 +33 1 70 91 55 41

 44240 La Chapelle sur Erdre

ISTF

## ISI

*ISlcrunch*

*ISlaccess*

*moovleen*

 isicrunch.com

 vincent.wartelle@isicrunch.com

 linkedin.com/in/vincentwartelle

 91190 GIF-SUR-YVETTE



## ISOGRAD

Produit n°1 - Tosa

Produit n°2 - Isograd Testing Services

Produit n°3 - Isograd Testing Services

Isograd propose une solution d'évaluation des compétences en ligne dédiée aux professionnels de la formation et du recrutement, avec deux lignes de produits distinctes : Tosa, marque de certifications des compétences digitales pour les acteurs de l'éducation et de la formation continue, leader du marché avec une présence dans 58 pays et un réseau de plus de 2000 centres agréés. Isograd Testing Services, solution d'évaluation des compétences en ligne pour les entreprises et le secteur public, qui comprend un catalogue de tests pour le recrutement ou la formation, et un service de création et d'hébergement de tests et d'exams sur mesure. Isograd fait le lien entre la formation et l'emploi avec une double mission : renforcer l'employabilité des étudiants, salariés, demandeurs d'emploi, en certifiant leurs compétences ; accompagner les organisations qui souhaitent placer les compétences au cœur de leur stratégie. Vous souhaitez en savoir plus ? Rencontrons-nous au salon Learning Technologies !



isograd.com

contact@isograd.com

01 42 66 28 88

linkedin.com/company/isograd-group/

75002 Paris

## ISPRING

Contenus e-Learning sur étagère

Plateforme LMS

Outil auteur e-learning

Solutions d'évaluation / quizz



ispring.fr

Anna

+1 800 640 0868

linkedin.com/company/ispring-solutions

00001 -

## ISTF

istf-formation.fr/

emilie.foucher@istf-formation.fr

02 40 14 96 29



## ITS LEARNING

itslearning.com/fr/

fr.contact@itslearning.com

@itslearning\_fr/

linkedin.com/showcase/itslearning-france/

01 84 16 76 52

75010 PARIS



## ITTESTSONLINE.COM

ittestsonline.com

contact@ittestsonline.com



## ITYCOM

itycom.com

info@itycom.com

04 50 69 99 71

69007 Lyon



## IWIPS

Évaluation et certification  
gamification et simulations

Jeux sérieux

Développement de Leadership



iwips.fr/

tigrane.sj@iwips.fr

@iWips\_Formation

linkedin.com/company/iwips/

+33 (0) 1 40 41 00 68

92200 Neuilly-sur-Seine

## JEAN-PIERRE-VILLATTE.COM

Organisme de formation  
Conception de MOOC / SPOC

Contenus e-Learning sur mesure  
Plateforme MOOC



 jean-pierre-villatte.com

 @JP\_Villatte

 06 95 32 52 43

 JEAN-PIERRE-VILLATTE.COM

 linkedin.com/in/jean-pierre-villatte-b14bb82a/

 44100 NANTES

## KACYONET

 kacyonet.com

 +33 6 66 60 14 01

 contact@kacyonet.com



## KALÉA DIGITAL & FORMATION

*Formation sur-mesure*

*Formations réglementaires*

*Formations métiers*

 kalea-formation.com/

 contact@kalea-formation.fr

 linkedin.com/company/877277

 92600 ASNIERES SUR SEINE

**Kalea**  
DIGITAL & FORMATION

## KALÉIDOSCOPE LEARNING

 kaleidolearning.com

 +1 212 679-2740

 info@kaleidolearning.com



## KALYZÉE

*Vidéo pour la formation*

*Blended learning*

*Classes virtuelles et services associés*

 kalyzee.com/

 @Kalyzee

 +33 4 84 25 85 57

 welcome@kalyze.com

 linkedin.com/company/kalyze-e/

 13001 Marseille

**KALYZÉE**

## KAPERLI

 kaperli.fr

 06 29 93 67 33



## KAPTITUDE

 kaptitude.com

 01 41 24 24 40

 info@kaptitude.com



## KAWALEARN

*Conception et production digital learning*

*Fourniture de logiciels*

*Studio vidéo fond vert*

 kawalearn.com/

 hello@kawalearn.com

 linkedin.com/company/kawalearn/

 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT



## KEOPLE

*Organisme de formation*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Plateforme LMS*

*Production e-learning*

 keople.net/

 @keoplefr

 06 16 96 56 09

 Florent Deroche

 linkedin.com/company/keople

 44000 NANTES



## KEYRO



Solutions d'évaluation / quizz

Plateforme SaaS d'évaluation des connaissances et des compétences - allant du diagnostic d'autopositionnement jusque la digitalisation de l'évaluation des parcours qualifiants/certifiants/diplômants (Répertoire Spécifique, RNCP) - en passant par les évaluations à chaud et à froid. La solution parfaite pour décliner votre référentiel de compétences en parcours d'évaluation.



 dev.keyro.fr/

 contact@keyro.fr

 linkedin.com/company/keyro

 33000 Bordeaux

 06 60 97 57 87

### KIALATOK

 kialatok.fr

 lespetitesmains@kialatok.fr



 01 40 37 70 94

### KIRAE

*Kirae*

 kirae.io

 contact@kirae.io

 linkedin.com/company/kirae/

 35000 RENNES

 @kiralearning



### KLAXOON

 klaxoon.com

 contact@klaxoon.com

 02 22 74 06 70

 35510 CESSON SEVIGNE



### KNOWLEDGEPLACES

 knowledgeplaces.com/

 contact@knowledgeplaces.com

 01 42 42 03 10



### KNOWMORE

 knowmore.fr

 01 46 72 27 03



### KOKORO LINGUA

*KOKORO lingue Little School*

*KOKORO lingua Année 1*

*KOKORO lingua Année 2*

 kokorolingua.fr/

 info@kokorolingua.com

 linkedin.com/company/kokoro-lingua

 02000 NEUCHATEL

 @KOKORO\_lingua



### KOKOROE

*Contenus sur étagère*

*Développement de Leadership*

*Plateformes LMS et LXP*

*Management et soft skills*

Kokoro signifie "apprendre avec le cœur" en japonais. Kokoro s'est fixé une mission : permettre à chacun de se former aux compétences de demain : Créativité, Leadership, bien être... Intelligence artificielle, NFT, metaverse... Inclusion, microagressions, RSE... La startup explore les thématiques dans l'ère du temps, de façon ludique et engageante. Une approche qui lui a permis de séduire un large public : CAC 40, ETI, PME... et Pôle Emploi avec lequel elle a noué un partenariat pour former les 3,4M de demandeurs d'emploi. Soutenue par des business angels parmi lesquels Xavier Niel (Free), Daniel Marhely (Deezer) et Julien Codorniu (Facebook), Kokoro a été créé par 3 femmes : les jumelles Raphaëlle et Elise Covilette et leur amie d'enfance, Béatrice Gherara. La startup est lauréate du Trophée #TechForGood Awards et du Palmarès FrenchWomenEntrepreneurs40 !



 kokoro.co/       contact@kokoro.fr  
 @Kokoro\_EdTech       linkedin.com/company/kokoro/  
 06 20 84 22 84       75010 PARIS

## KONEXIO

Formations solidaires DigitAll DigiStart et DigiPulse  
Sciences, Logique, Métiers (SLM)

DevWeb et TSSR

 konexio.eu       admin@konexio.eu  
 @konexio\_eu       linkedin.com/company/konexio/  
 75020 PARIS



## KORDA DIGITAL

Organisme de formation  
Contenus e-Learning sur mesure

Conseil Digital Learning  
Production e-learning

 korda-digital.com       ROBIN MASSET  
 07 85 57 22 32       linkedin.com/company/korda-&-company/  
 75008 PARIS



## KRONOS

SAVOIR-FAIRE PROGRESSER  
SAVOIR-FAIRE BOUGER LES LIGNES

SAVOIR-FAIRE TRAVAILLER ENSEMBLE

 kronos.fr/       contact@kronos.fr  
 01 49 49 06 10       linkedin.com/company/kronos\_2/mycompany/  
 59260 LEZENNES



## KSIRI LEARNING

Stratégie de formation et d'apprentissage  
gamification et simulations

Jeux sérieux  
Solutions de Mobile Learning

KSIRI learning est une agence de digital learning fondée en 2015. Nous concevons des solutions sur-mesure pour nos clients grands comptes, adaptées aux nouveaux usages et pratiques du digital. Notre équipe est composée d'experts spécialisés dans l'ingénierie pédagogique, la gestion de projets digitaux et la production de modules e-learning. Nos qualités humaines nous assurent une proximité avec nos clients et nous permettent de nous challenger au quotidien pour leur offrir un résultat optimal dans leurs projets de digital learning.

 ksiri-learning.com       contact@ksiri-learning.com  
 @ksirilearning       linkedin.com/company/25489127  
 06 11 39 76 71       69001 LYON

## KTM ADVANCE

 ktm-advance.com       info@ktm-advance.com  
 +33 (0)1 40 27 47 67



## KUMULLUS

K.Air  
K.Fab

K.Live

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

Kumullus© est une start-up Edtech lancée en 2014. Son ambition est d'innover sur le marché du digital learning B2B en proposant une nouvelle génération de programmes basés sur la vidéo interactive et l'intelligence artificielle. Son objectif est de connecter les apprenants à la vidéothèque de leurs entreprises, pour les former via des modules de videolearning.

Une soixantaine de nos modules de formation sont aujourd'hui live, utilisés par 500 000 apprenants chez vingt clients actifs dans tous les secteurs : Crédit Agricole, MACSF, Sephora, Toyota, Picard, Groupe La Poste...

Notre player Kumullus© One propose un parcours d'apprentissage immersif et engageant, exploitant la puissance de la vidéo, la performance du digital et les toutes dernières fonctionnalités du videolearning.

Notre plateforme Kumullus© Air est dédiée à l'apprentissage par la vidéo interactive et adaptative. Un outil auteur embarqué permet, en toute simplicité, de concevoir, assembler et administrer vos modules en videolearning interactif.

Notre service Kumullus© Fab vous accompagne en mode projet pour assembler vos grains et vos modules, enrichis de quiz, de motion design et d'infographies. Il opère également pour administrer votre plateforme et vous accompagner dans la prise en main de nos solutions.



[kumullus.com/](http://kumullus.com/)

[contact@kumullus.com](mailto:contact@kumullus.com)

<https://drive.google.com/open>

[linkedin.com/company/1398969](https://www.linkedin.com/company/1398969)

06 73 13 53 84

75008 PARIS

## KWARK EDUCATION

Contenus sur étagère

Plateformes LMS et LXP

Solutions de Mobile Learning

Ressources pour centres de formation

Kwark Education est le leader français de la digitalisation de la formation. En réunissant technologies, éducation et production audiovisuelle, Kwark Education se positionne au cœur de l'ensemble des métiers de l'éducation : recruter, orienter, digitaliser, former, certifier. Avec une conviction, l'importance de l'expérience apprenante.



[kwark.education/](http://kwark.education/)

@KwarkEducation

[linkedin.com/company/kwark-education/](https://www.linkedin.com/company/kwark-education/)

01 86 26 43 62

75012 Paris

## L'ASTROLABE — ECOLE DES MÉTIERS DE LA PÉDAGOGIE (BY FLOWBOW)

[flowbow.fr/ecole-astrolabe](http://flowbow.fr/ecole-astrolabe)

[jonathan.pierrat@flowbow.fr](mailto:jonathan.pierrat@flowbow.fr)

06 86 87 68 92



## L'ATELIER DES CHEFS

CAP aux métiers de la main et de l'humain

CFA de L'atelier des Chefs

[atelierdeschefs.fr](http://atelierdeschefs.fr)

[nicolas.bergerault@atelierdeschefs.com](mailto:nicolas.bergerault@atelierdeschefs.com)

[linkedin.com/school/l'atelier-des-chefs/](https://www.linkedin.com/school/l'atelier-des-chefs/)

75116 PARIS



## LA CLOSING ACADEMIE

Ten Steps B2C

Ten Steps B2B

Ten Steps Sales Management

[closing-academie.com](http://closing-academie.com)

[contact@closing-academie.com](mailto:contact@closing-academie.com)

[linkedin.com/in/rafi-mouhamad/](https://www.linkedin.com/in/rafi-mouhamad/)

34980 COMBAILLAUX



## LA FABRIQUE DIY

[lafabriquedi.com](http://lafabriquedi.com)

[lafabriquecollective@gmail.com](mailto:lafabriquecollective@gmail.com)



## LA FORMATION POUR TOUS-FORCES



 Laformationpourtous.com

 commercial@laformationpourtous.com

FORMATION POUR TOUS

 01.39.57.64.82

## LA SFAIRE

 la-sfaire.fr/

 75010 PARIS

## LAFAAAC

Formations innovantes aux métiers de la culture

Conseil et accompagnement pour digitaliser des contenus

Conception de programmes de formations hybrides

 lafaaac.com

 f.catala@lafaaac.com

 @lafaaac

 linkedin.com/company/lafaaac/

 75002 PARIS



## LAFAYETTE ASSOCIÉS

Conseil Stratégique emploi-formation

Certifications professionnelles

Etude et data emploi formation

 lafayetteassocies.com/

 jc.chamayou@lafayetteassocies.com

 linkedin.com/company/lafayette-associ-s/mycom

 75002 PARIS



## LALAMEDIA

 lalamedia.fr

 claplace@lalamedia.fr

 Christophe LAPLACE +33(0) 6 07 15 03 97

 75017 PARIS



## LAMY LIAISONS

 wolterskluwer.fr/

 93588 SAINT OUEN CEDEX

## LAWEBBOX

laWEbox est l'application qui facilite le quotidien managérial :- des outils et 5 000 contenus communautaires, accessibles à tous, efficaces, rapides et concrets pour déployer +70 bonnes pratiques clés, à grande échelle - une réponse immédiate aux défis du quotidien des managers par un coach virtuel, Lazare, tel un « waze du management » : « Dis, Lazare mon coach virtuel, quel parcours me proposes-tu pour résoudre telle problématique de ma journée ? » - une déclinaison pragmatique de la stratégie de l'employeur avec la constitution collaborative d'une boîte à outils de pratiques managériales: en moyenne 71 bonnes pratiques sont livrées par projet client.- Des connexions bien supérieures, dans la durée, à tout autre dispositif, grâce à l'ADN de partages de pratiques entre pairs, qui favorise la progression par l'entraide collective : 40 x + d'assiduité que du e-learning ou un réseau social, et cela pour 10 fois x - cher que du coaching. Cette offre est packagée dans une plateforme digitale sur smartphone et PC, complétée de prestations synchrones et asynchrones.

 lawebox.com/

 linkedin.com/company/hellolawebox/

 06 77 11 48 56

 75008 PARIS



## LAWPILOTS

Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

Plateforme LMS

Production e-learning



 lawpilots.com/fr-fr/  
 @LawpilotsFrance  
 +33 (0)1 78 90 68 06

 Antoine Levollant  
 linkedin.com/company/lawpilots-france/  
 10557 BERLIN

## LCI (LINGUISTIQUE COMMUNICATION INFORMATIQUE)

 lci-europe.com  
 +33 (0)1 34 58 77 77

 contact@lci-europe.com



## LCM ONLINE

 lcm-online.com

 95280 JOUY-LE-MOUTIER



## LDE

*Manuels papiers, numériques et ressources numériques*

*PopLab*

*Cristal*

 lde.fr  
 @LibraireLDE

 olivier.luet@lde.fr  
 linkedin.com/company/lde  
 67120 MOLSHEIM



## LE CAIRN 4IT

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 view.genial.ly/5eba4318b618f00d9953dcae/inter  
 @lecairn  
 06 63 14 95 84

 Vincent ROSTAING  
 linkedin.com/in/vincentrostaing/  
 72330 YVRE LE POLIN



## LE COIN DU PROF

*Plateforme pour l'enseignant*

*Le Sheriff de la classe*

*Escape Game - Le Dernier Viking*

 lecoinduprof.fr

 contact@lecoinduprof.fr  
 linkedin.com/company/le-coin-du-prof/  
 33300 BORDEAUX



## LE PAVILLON

 lepavillonimmersif.com



## LE PRACTICE - TRAINED MANAGER

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Réalité virtuelle*

 trainedmanager.fr/  
 06 60 28 88 82

 Denis Fages  
 75008 PARIS



## LEAD ACADEMY

*Plateforme MOOC*

 lead-academy.org/  
 @LeadAcademy5  
 20 38 80 83 47

 Shah Zahidur  
 linkedin.com/company/leadacademyuk/  
 02122 SURREY

## LEADERGAME

 leadergame.fr

 09 75 40 90 78



## LEARN A TECH

 learnatech.com



## LEARN ASSEMBLY

 learnassembly.com

 contact@learnassembly.com

 01 84 17 89 56

 75009 PARIS



## LEARN FACTORY

 learnfactory.fr

 contact@learnfactory.com

 08 11 19 21 93



## LEARNATECH

 learnatech.com/

 contact@learnatech.com

 02 43 87 54 10



## LEARNING BOOST

*Learning Boost*

 learning-boost.com/

 rodolphe.detorquat@learnassembly.com

 @Learning\_Boost

 linkedin.com/showcase/learningboost/

 75011 PARIS



## LEARNING BY DOING

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 learningbydoing.fr/

 Carlo Bianchi

 @LudoPedagogie

 linkedin.com/in/learningbydoing

 06 79 66 05 44

 75015 PARIS



## LEARNING TRIBES

 learning-tribes.com/

 contact@learning-tribes.com

 01 53 56 75 75

 75009 PARIS



## LEARNINGSALAD

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

*Evaluation de la formation*

*Pour les acteurs du développement des compétences, souhaitant améliorer leur offre de formation et gagner en autonomie, LearningSalad est une agence reconnue pour son pragmatisme, son efficacité et sa créativité et qui propose de partager son savoir-faire pour concevoir des expériences d'apprentissage.*

*Contrairement aux propositions standardisées, notre méthodologie exclusive, basée sur l'implication de toutes les parties prenantes, garantit le succès de vos projets et la montée en compétence des acteurs.*

 learningsalad.fr/

 linkedin.com/company/learningsalad/

 27300 BERNAY



## LEARNLIGHT

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

### Contenus e-Learning sur mesure

### Contenus e-Learning sur étagère

Learnlight est une société EdTech primée qui offre des formations en langue et en soft skills à plus de 1000 clients et plus de 100 000 apprenants dans 150 pays.

Depuis notre création, notre rêve a été de combler le fossé entre les mondes disparates de l'éducation et de la technologie. Pour y arriver, nous avons misé sur l'exploitation de la technologie de pointe pour optimiser la formation des instructeurs. Notre obsession était, et continue d'être, d'habiliter des formateurs talentueux à créer des expériences d'apprentissage novatrices. Ceci car nous sommes convaincus qu'aucune application ne saura remplacer l'apport humain.

Pour plus d'informations, merci de visiter le site [learnlight.com](http://learnlight.com).



[learnlight.com/fr/](http://learnlight.com/fr/)

Madame Jeremie Mauger

@learnlight

[linkedin.com/company/1021783/admin/](https://www.linkedin.com/company/1021783/admin/)

+33 1 82 88 60 47

75003 PARIS

## LEARNPERFECT

Organisme de formation

Centre / Service de formation en ligne

Contenus e-Learning sur étagère

Conception dispositif blended

[learnperfect.fr](http://learnperfect.fr)

équipe commerciale

@LearnPerfect/

[linkedin.com/company/3754694/](https://www.linkedin.com/company/3754694/)

01 49 59 62 62

75011 PARIS

## LEARNSHIP

[learnship.com/](http://learnship.com/)

50933 Koln

## LEARNY BLOOM

E-learning sur-mesure & Vidéo learning

Accompagnement et conseil

Formation

[learnybloom.com/](http://learnybloom.com/)

[contact@learnybloom.com](mailto:contact@learnybloom.com)

@LearnyBloom

[linkedin.com/company/learnybloom/](https://www.linkedin.com/company/learnybloom/)

06 65 54 63 96

17000 LA ROCHELLE

## LECTORA

[lectora-france.com](http://lectora-france.com)

[contact@lectora-france.com](mailto:contact@lectora-france.com)

09 72 46 54 96

## LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES



En juillet 2019, CSP The Art of Training, via l'intermédiaire de sa maison mère, le groupe Lefebvre Sarrut, a fait l'acquisition de DOCENDI. Le groupe souhaite ainsi renforcer son positionnement sur le développement de la formation des softskills, compétences clés du 21ème siècle, tant pour l'employabilité des salariés que pour l'efficacité et la performance des entreprises.

Cette nouvelle alliance s'inscrit sous le signe de l'innovation pédagogique et de la complémentarité : CSP est le spécialiste du sur-mesure et DOCENDI détient l'offre blended packagée la plus aboutie du marché. Avec ses capacités d'investissement renforcées, ce nouvel ensemble continuera à développer son offre blended, son approche de l'AFEST, son offre de formations certifiantes, au service de l'accompagnement de ses clients, tant PME, ETI que grands groupes, partout en France.

**Lefebvre Dalloz**  
Compétences.

La nouvelle formule pédagogique CSP DOCENDI embarque les convictions pédagogiques des deux acteurs. L'offre 2021 unique composée de 100 programmes sur étagère proposera des contenus et des activités pédagogiques enrichis. La formule pédagogique de deux jours de présentiel avec un accompagnement digital avant et après-formation e.start® et e.coach®, est elle aussi enrichie par le rapprochement des équipes pédagogiques. Des vidéos pédagogiques viennent renouveler l'e.start pour un engagement amont renforcé. L'innovation est apportée également au post formation grâce aux pratiques innovantes déployées en sur mesure chez les grands clients. La crise sanitaire que nous venons de traverser a permis d'entreprendre et de réussir la digitalisation des offres de formation. L'ensemble de l'offre du catalogue 2021 sera proposée en présentiel et distanciel.

 [formation.lefebvre-dalloz.fr](http://formation.lefebvre-dalloz.fr)

 [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:care-formation@lefebvre-dalloz.fr)

 01 83 10 10 10

## LEMON LEARNING

Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

Plateforme LMS

Outil auteur e-learning

Lemon Learning est une solution d'adoption digitale qui s'intègre directement aux outils digitaux (SIRH, SI Achats, ERP, CRM, etc) pour accompagner les utilisateurs pas-à-pas grâce à des guides interactifs embarqués. Lemon Learning c'est :

- Du Microlearning avec des contenus de formation courts
- De la segmentation pédagogique avec une expérience d'apprentissage personnalisée
- Du Just-in-time avec des modules de formation dispensés au bon moment
- Du Blended Learning avec la possibilité d'ajouter la solution à vos modes de formation en présentiel
- Du Learning By Doing avec un apprentissage par la pratique directement depuis les logiciels

En somme, une formation courte, personnalisée et pratique !

A la clé ?

- Une meilleure rétention de l'information
- Un meilleur engagement des collaborateurs sur les outils digitaux
- Un gain de temps dans la conception et la mise à jour des contenus de formation
- Une optimisation des coûts de formation !

 [lemonlearning.fr/](http://lemonlearning.fr/)

 @Lemon\_Learning

 09 66 86 66 28

 Lemon Learning

 [linkedin.com/company/lemon-learning/](https://www.linkedin.com/company/lemon-learning/)

 75002 Paris



## LES BONS PROFS

Cours particuliers en visio

Offre Essentielle

 [lesbonsprofs.com/](http://lesbonsprofs.com/)

 @lesbonsprofs

 [contact@lesbonsprofs.com](mailto:contact@lesbonsprofs.com)

 [linkedin.com/company/lesbonsprofs](https://www.linkedin.com/company/lesbonsprofs)

 75011 PARIS



LESBONSPROFS.COM

## LEXCELERA | T'WORKS

Lexcelera accompagne les départements Learning & Development pour internationaliser et digitaliser leurs modules de formation. Mots clés : digitalisation, adaptation de formation existante, rédaction, montage vidéo, traduction, adaptation culturelle, sous-titrage, voix-off, intégration plateforme e-learning N'hésitez pas à nous contacter ou à passer sur le stand R80 pour en savoir plus! Lexcelera helps Learning & Development departments internationalize and digitize their training modules. Key words: digitize, copywriting, video editing, translation, cultural adaptation, subtitling, voice-over, platform integration Please don't hesitate to contact us or visit us at stand R80 to find out more!

Lexcelera 

 [lexcelera.com/](http://lexcelera.com/)

 [linkedin.com/company/lexcelera/posts/](https://www.linkedin.com/company/lexcelera/posts/)

 75011 PARIS

 +33 155 28 88 00

## LGM DIGITAL

 [lgm-digit.fr/](http://lgm-digit.fr/)

 31300 Vélizy-Villacoublay

## LIBEO

 [libeo.net](http://libeo.net)

 [contact@libeo.net](mailto:contact@libeo.net)

 01.48.18.76.48

  
Agence digitale

## LILOTE

*Lilote*

 [lilote.fr](http://lilote.fr)

 [marie@lilote.fr](mailto:marie@lilote.fr)

 @lilote\_lecture\_

 [linkedin.com/company/lilote/mycompany/](https://www.linkedin.com/company/lilote/mycompany/)

 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

  
je lis, je joue

## LINGUAPHONE

SKILL CONNECT

LINGUAPHONE EDUCATION

*Séjours linguistiques*

 [linguaphone.fr/](http://linguaphone.fr/)

 [sfranco@linguaphone.fr](mailto:sfranco@linguaphone.fr)

 @linguaphoneFR

 [linkedin.com/company/linguaphone-france/](https://www.linkedin.com/company/linguaphone-france/)

 75002 PARIS

  
LINGUAPHONE

## LINKEDIN

*Évaluation et certification*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Formation informatique et bureautique*

*Accompagnement des performances*

La vision de LinkedIn est de créer des opportunités économiques pour chacun pour ses 25 millions de membres en France soit 80% de la population active française et plus de 800 millions de membres à l'international. LinkedIn Talent Solutions est notre solution pour les professionnels des ressources humaines qui vous aide à embaucher pour aujourd'hui et à construire pour demain. Elaborer une stratégie holistique de gestion des talents tout au long de leur carrière professionnelle, c'est la clé pour attirer, embaucher, développer et retenir les meilleurs talents.



 [business.linkedin.com/fr-fr/talent-solutions](https://business.linkedin.com/fr-fr/talent-solutions)

 [linkedin.com/showcase/linkedin-talent-solutions/](https://www.linkedin.com/showcase/linkedin-talent-solutions/)

 75008 PARIS

## LIVE SESSION

 [live-session.fr](http://live-session.fr)

 [contact@live-session.fr](mailto:contact@live-session.fr)

 +33 970 407 907

  
Echanger & Former en Salle Virtuelle

## LIVEMENTOR

LiveMentor

 livementor.com

 anais@livementor.com

 linkedin.com/school/livementor/

 75008 PARIS

**LIVEMENTOR**

## LMS FACTORY

Conseil Digital Learning

Plateforme LMS

Plateforme de classe virtuelle

NOTRE MÉTIER

VOUS FACILITER LE E-LEARNING

*Parce que lancer un dispositif de e-learning, digitaliser sa formation ou blender un parcours n'est pas une mince affaire, nous avons voulu vous faciliter la vie.*

*En général les projets e-learning démarrent par une étude fonctionnelle, passent par la DSI, le service Achats et lorsqu'ils reviennent vous êtes devant une montagne de questions, entrevoyez des coûts pharaoniques et des délais de mise en oeuvre qui dépassent de loin vos contraintes. Combien n'avons nous pas vu de projets échouer avant même d'avoir démarré parce que la technique passait devant les enjeux de formation, de ressources humaines ou de business model.*

*LMS FACTORY a été créée pour remettre chaque chose à sa place.*

*A vous les enjeux de formation, votre modèle pédagogique, le choix des activités pédagogiques à mettre en oeuvre et le business model à respecter.*

*A nous les enjeux techniques, le choix des outils appropriés, leur mise en oeuvre et les contraintes techniques.*

*Nous vous garantissons*

*Des coûts complets, maîtrisés et transparents.*

*Des délais rapides et respectés.*

*Une facilité de mise en oeuvre qui vous permet de rester concentrés sur votre métier.*

*Faire le choix LMS FACTORY, c'est choisir de réussir votre projet.*

 lmsfactory.com

 Bruno Fajnzilberg

 linkedin.com/company/lmsfactory/

 78200 BUCHELAY

 06 68 35 41 82

## LMS365

 elearningforce.com/

 08000 Aarhus C



## LOGIPRO - TREE LEARNING

Conseil Digital Learning

Plateforme LMS

Outil auteur e-learning

Solutions d'évaluation / quizz

 tree-learning.fr/

 Alexandre Royet

 @treelearning

 linkedin.com/in/alexandre-royet-794441135/

 04 71 09 15 53

 43000 LE PUY-EN-VELAY



## LOGITIO

 logitio.com

 jalbecker@logitio.com

 Joël Albecker : 06.37.49.80.89

**Logitio**

## LUCIDSPARK

Conception pédagogique multi-modale

Conception dispositif blended

Solutions Digitales pour le présentiel



 [lucidspark.com/fr/solutions/enseignement](https://lucidspark.com/fr/solutions/enseignement)

 @lucidsoftware



 [linkedin.com/company/lucidsoftware/](https://linkedin.com/company/lucidsoftware/)

 01017 AMSTERDAM



## LUMESSE

 [lumesse.com](https://lumesse.com)

 [info@lumesse.com](mailto:info@lumesse.com)



 +33 1 55 80 73 38

## LUTICE

 [teachreo.com](https://teachreo.com)

 77000 MELUN

## LYADIS

 [lyadis.com/](https://lyadis.com/)

 69003 Lyon



## LYNX

 [lynxonline.com](https://lynxonline.com)

 [eric.malalel@lynxonline.com](mailto:eric.malalel@lynxonline.com)

 01 42 42 03 10



## LYNX EDUCATE SAS

*Lynx Learning Benefit*

 [lynxeducate.com](https://lynxeducate.com)

 [sylvie.milverton@lynxeducate.com](mailto:sylvie.milverton@lynxeducate.com)

 @lynxeducate

 [linkedin.com/company/lynxeducate/](https://linkedin.com/company/lynxeducate/)

 75018 PARIS



## MA FORMATION OFFICINALE

 [maformationofficinale.com](https://maformationofficinale.com)

 [contact@maformationofficinale.com](mailto:contact@maformationofficinale.com)

 02 41 32 42 42



## MAFORMATION

 [maformation.fr/](https://maformation.fr/)

 35000 RENNES

## MAGENCY

 [magencydigital.com/fr/](https://magencydigital.com/fr/)

 [contact@magencydigital.com](mailto:contact@magencydigital.com)

 06 74 63 00 96



## MAGMA

*Magma*

 [magma.app/](https://magma.app/)

 [hi@magma.app](mailto:hi@magma.app)

 @MagmaApp

 [linkedin.com/company/18986920](https://linkedin.com/company/18986920)

 76710 MONTVILLE



## MAGMA LEARNING

 [magmalearning.com](https://magmalearning.com)



01018 LAUSANNE

## MAINBOT

*Winky (Robot)*

*The Winkyverse (Métavers)*

Amanda Ferreira

mainbot.me/

amanda.ferreira@mainbot.me

@mainbotme

linkedin.com/company/mainbot/mycompany/

75015 PARIS

mainbot

## MAÎTRE LUCAS

*Bibliothèque de ressources numériques*

*Soutien Scolaire*

*Création et diffusion de contenus sur mesure*

maitrelucas.fr

info@maitrelucas.fr

linkedin.com/company/maitre-lucas/

L3484 DUDELANGE



## MAKE U LEARN

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production e-learning*

make-u-learn.com

Valentin Fluteau

@makeulearn

linkedin.com/company/make-u-learn

03 66 72 54 96

59200 TOURCOING



## MANZALAB

manzalab.com

contact@manzalab.com

01 77 69 64 39

75001 PARIS



## MARCO POLO PERFORMANCE

*Parcours hybrides*

*Vyfe : Vidéo training*

*Clipper: learning & development tools*

marcopolo-performance.com

f.niollet@marcopolo-performance.com

linkedin.com/company/marcopolo-performance-g

69570 DARDILLY



## MARIA SCHOOLS

*MARIA COHORT*

*MARIA ACCESS*

*MARIA CUSTOM*

mariaschools.com

agnes@mariaschools.com

linkedin.com/company/maria-schools/

75002 PARIS

MARIA  
SCHOOLS

## MASCOTTE+

mascotteplus.fr/

75011 PARIS

## MASKOTT

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*



Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

 tactileo.com/

 Jérôme PASCAL

 @Maskott\_Europe | @TactileoPro | @TactileoEd

 linkedin.com/company/maskott/

 06 28 20 93 87

 43000 LE PUY-EN-VELAY

## MASSIVE IMMERSIVE

 75003 PARIS

## MATHLIVE

*MathLive*

*XpLive*

*Quiz Collaboratif*

 mathlive.fr/

 jeremie@mathlive.fr

 @MathliveFR

 linkedin.com/company/75763624

 13002 MARSEILLE

**MATHLIVE**

## MEDICAL PROFESSIONALS

 medical-professionals.com

 contact.eu@medical-professionals.com

 +33 1 40 58 14 28

 MEDICAL PROFESSIONALS

## MEETING ONE

 meetingone.com

 infoEU@meetingone.com

 +33 (0) 1 47 55 74 35

 34170 CASTELNAU-LE-LEZ

 MeetingOne  
audio & web conferencing

## MEMORY

*Memory*

*Beecome*

 beecome.io/

 jeg@my-memory.io

 @MyDataMemory

 linkedin.com/products/jeglabs-memory/

 93100 MONTREUIL

## MENDO

*Mendo*

 mendo.cloud

 hi@mendo.cloud

 linkedin.com/company/mendo-add-in/

 95000 CERGY

  
mendo

## MENTAL'O

*Bilan d'orientation exploratoire*

*Bilan d'orientation approfondi*

*Bilan de Profilage*

 mental-o.fr

 contact@mental-o.fr

 linkedin.com/in/armelle-riou/

 74290 VEYRIER-DU-LAC

  
Mental'O  
ORIENTATION SCOLAIRE  
& PROFESSIONNELLE

## MICRODOING

 microdoing.com/

 06210 MANDELIEU LA NAPOULE

## MICROPOLE INSTITUT

Organisme de formation

Conception dispositif blended

 micropole-learning-solutions.com

 @micropoleinstitut

 01 74 18 82 19

Contenus e-Learning sur mesure

Plateforme LMS

 Anne Gibassier

 linkedin.com/company/micropole-institut/

 92300 LEVALLOIS-PERRET



## MILLIWEB

NumériClasse

JuniorBox

 milliweb.fr

 @milliweb

 contact@milliweb.fr

 linkedin.com/company/milliweb

 75009 PARIS



## MIMA CAMPUS

Transformation digitale des parcours de formation

Nouvelles approches de la formation grâce aux Softs skills

 mima-campus.com

UX-UI : production de ressources numériques

 contact@mima-campus.com

 linkedin.com/company/mimacampus/

 59200 TOURCOING



## MIMBUS

Nos solutions virtuelles

MIMBUS ACADEMY

 mimbus.com/

 @home

 sales@mimbus.com

 linkedin.com/company/mimbus/mycompany/

 31240 SAINT-JEAN



## MINE DE SAVOIRS

Organisme de formation

Formation aux métiers du Digital Learning

 minedesavoirs.com

 @Mine\_de\_Savoirs

 06 80 20 78 85

Conseil Digital Learning

Formation aux outils du Digital Learning

 Alain Commissione

 linkedin.com/company/mine-de-savoirs

 75013 PARIS



## MOBILE PRACTICE

 mobilepractice.io/fr/



## MOBITEACH

Évaluation et certification

gamification et simulations

Jeux sérieux

Solutions de Mobile Learning

Aujourd'hui, face à la montée en puissance des apprentissages digitaux en salle et/ou à distance, la société MOBITEACH réveille la modalité synchrone des dispositifs de formation. "La première Live Training Platform" Notre solution hybride est une solution unique qui apporte de la sérénité aux Responsables Formation et qui va booster la qualité pédagogique des sessions de formation de vos animateurs. "Conçue par des formateurs pour des formateurs" Notre plateforme est née d'une demande EDF pour sécuriser l'acquisition des savoirs théoriques et harmoniser les pratiques de dizaines de milliers de prestataires amenés à intervenir sur les centrales nucléaires. Depuis, la solution MOBITEACH a été adoptée par d'autres clients (APAVE, DEKRA, LEROY MERLIN, IFF...) désirant également certifier leur parcours de formation.



[mobiteach.fr](http://mobiteach.fr)

09 51 38 46 50

[linkedin.com/company/mobiteach/](https://www.linkedin.com/company/mobiteach/)

38100 GRENOBLE

## MOMINDUM

[momindum.com](http://momindum.com)

[contact@momindum.com](mailto:contact@momindum.com)

+33.(0)1.82.83.10.00



## MON COACH OFFICE 365

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Plateforme LMS*

[mon-coach-office-365.didacte.com/](http://mon-coach-office-365.didacte.com/)

Ludovic Bianay

<https://mobile.twitter.com/lbianay>

[linkedin.com/in/ludovic-bianay-b1086468](https://www.linkedin.com/in/ludovic-bianay-b1086468)

06 28 32 38 22

27200 VERNON



## MON FORMATEUR PRIVÉ

*Formation en individuel*

*Outils de suivi post-formation*

[monformateurprive.fr/](http://monformateurprive.fr/)

[gael.durand@monformateurprive.fr](mailto:gael.durand@monformateurprive.fr)

[linkedin.com/company/mon-formateur-priv%C3%](https://www.linkedin.com/company/mon-formateur-priv%C3%9A)

35510 CESSON-SÉVIGNÉ



## MON PORTAIL RH

[monportailrh.com](http://monportailrh.com)

01 77 69 49 70



## MOOCIT

*Plateformes LMS et LXP*

*MOOCit, le LMS MAXI à prix MINI.*

[moocit.fr/](http://moocit.fr/)

[contact@moocit.fr](mailto:contact@moocit.fr)

@MOOCit\_Fr

[linkedin.com/company/moocit/](https://www.linkedin.com/company/moocit/)

06 80 99 90 29

45160 OLIVET



## MOOCOOC

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Conception de MOOC / SPOC*

[moocooc.com/](http://moocooc.com/)

Macha Burkhalter

[linkedin.com/company/moocooc](https://www.linkedin.com/company/moocooc)

+41 79 948 50 78

01077 SERVION (VD)/SUISSE



## MOOTION



Mootion développe des écrans intelligents sans contact pour optimiser la communication dans les lieux de vie et de travail. Nous vous proposons d'enrichir vos offres de formation grâce à Edoard, coach virtuel capable d'analyser le langage paraverbal et non verbal. Disponible avant, pendant, et après une formation, il intensifie l'apprentissage situationnel et répété, en toute autonomie. La communication orale accessible à tous et à tout moment!



mootion

mootion.fr/

linkedin.com/company/65693778/admin/

06 66 84 03 18

83000 TOULON

## MOS - MINDONSITE SA

Évaluation et certification

Outils de gestion des contenus

Évaluation de la formation

Plateformes LMS et LXP

Menée par Elodie Primo, sa fondatrice, l'équipe de MOS – MindOnSite (MOS) est convaincue que l'accès à la connaissance et le développement des compétences permettent de différencier les organisations et donner du pouvoir aux individus qui la composent. Leur objectif est de rendre le savoir accessible à tous, partout et tout le temps grâce à des solutions de formation digitale agiles, innovantes et engageantes qui permettent de former, informer, évaluer, certifier tout l'écosystème de l'organisation : collaborateurs, clients, partenaires, réseaux de distribution, etc. MOS développe et déploie des Smart Learning Solutions qui vous promettent des expériences de formation uniques et engageantes ! Personnalisables en terme de design et de fonctionnalités et évolutives dans le temps, créez dès aujourd'hui le portail de formation qui vous ressemble et qui saura répondre aux attentes de tous vos apprenants. Proposez-leur un dispositif engageant, incluant de la gamification, du social learning ou encore du mobile learning. Tous les ingrédients sont réunis pour matcher avec leurs usages quotidien et maximiser leur engagement.



mindonsite.com/

sales@mindonsite.com

@MindOnSite

linkedin.com/company/mos-mindonsite/mycomp

41 (0)21 331 22 80

01003 Lausanne

## MY CLASSE VIRTUELLE

MyClasseVirtuelle.com

info@myclassevirtuelle.com

01 56 88 56 00



## MY GREEN TRAINING BOX

Création de formations digitales

Diffusion de formations digitales

Valorisation de résultats de projets collaboratifs

mygreentrainingbox.com

laurent@mytrainingbox.com

linkedin.com/showcase/mygreentrainingbox/

31560 NAILLOUX



## MY HAPPY LEARNING

akorconsulting.com/

92100 BOULOGNE BILLANCOURT



## MY MOOJO

Le Crowdfunding

Le Studio

mymoojo.com/

sara@mymoojo.com

linkedin.com/company/my-moojo

16000 ANGOULÊME



## MY SKILL FACTORY

myskillfactory.com

contact@myskillfactory.com



06 17 48 10 46

## MY VIRTUAL CLASSROOM

Contenus sur étagère

Stratégie de formation et d'apprentissage

Evaluation de la formation

Management et soft skills

Il existe des classes virtuelles humaines où l'on ne s'ennuie pas ! MY VIRTUAL CLASSROOM est votre partenaire pour professionnaliser vos classes virtuelles, webinaires, réunions en ligne, séminaires à distance. Depuis plus de 15 ans, nous mettons notre expertise au service de votre pédagogie en ligne. NOTRE MISSION : Replacer l'humain au centre du digital learning COMMENT ? Via une offre sur-mesure, axée à 100% sur vos objectifs, quel que soit l'outil. Offrez à vos apprenants une expérience interactive, engageante et à forte valeur ajoutée, pour passer à l'action. Nous vous apportons notre expertise à chaque étape de votre projet : de la définition de vos besoins à l'analyse des résultats. NOUS VOUS ACCOMPAGNONS SUR : L'audit de votre existant La formation & le coaching de vos formateurs La formation & le coaching de vos collaborateurs à l'environnement en ligne et hybride L'organisation de A à Z de vos événements en ligne L'animation / la coanimation La régie et la production La conception de supports engageants et percutants L'ingénierie pédagogique Le déploiement de séances de codéveloppement Le développement d'immersive learning Retrouvons-nous sur notre stand (N50) pour donner vie à vos plus beaux projets. Let's make it real!

 myclassevirtuelle.com/

 alex@myve.live

 @MyCVirtuelle

 linkedin.com/company/my-virtual-classroom/

 +33 1 84 80 22 27

 75008 Paris



## MY-SERIOUS-GAME

Service sur-mesure

EdMill - le LCMS pour créer facilement des formations courtes et impactantes

Solutions Digitales pour le présentiel

Production Serious Game

Votre métier est sérieux. L'apprendre n'est qu'un jeu.

My-Serious-Game propose une gamme complète de formations digitales sur mesure, haut de gamme et clés en main. En complément de son activité de conseil et d'architecture de programmes de formation, elle donne vie à ces solutions de manière innovante et créative :

- Serious games, simulations 3D réalistes,
- Parcours gamifiés, outils collaboratifs,
- Digital learning, micro learning,
- Applications, web séries, motion design, BD interactives,
- Gamification, adaptive learning, collaborative training, présentiel
- Réalité virtuelle et augmentée

Classé 'Excellent' dans la catégorie des meilleurs cabinets de Serious Games 2018 par Décideurs Magazine, My-Serious-Game s'étend au marché international avec de nombreuses présences aux salons stratégiques et technologiques, tels que le CES (Las Vegas), VivaTechnology (Paris) ou encore le WebSummit (Lisbonne).

 my-serious-game.com/

 contact@my-serious-game.com

 @MY\_SERIOUS\_GAME

 linkedin.com/company/my-serious-game

 02 45 34 04 40

 37000 Tours



MY-SERIOUS-GAME

## MYCERTIF

 mycertif.fr

 clement@mycertif.fr

## MYCONNECTING

Formation informatique et bureautique

Apprentissage des langues

Développement de Leadership

Evaluation de la formation



Notre mission : Changer la vie des collaborateurs et de leur entreprise par la compétence. Nos 300 collaborateurs mettent en œuvre cette fantastique mission à travers la formation aux compétences : 1. Digitales : plus de 100 logiciels (bureautique, CRM, e-commerce, ...) 2. Softskills : Management, Développement personnel, Efficacité professionnelle, Apprenance, Efficacité commerciale 3. Langues : plus de 24 langues La maîtrise des compétences au cœur de la transformation digitale et environnementale permet à chacun d'entre nous de libérer son potentiel et de saisir les opportunités générées par les mutations en cours. Levier de performance pédagogique et opérationnelle, nous avons, dès notre création en 2006, fait le choix de la formation à distance. Nous sommes convaincus des apports de la technologie en matière de digital learning. Nous sommes tout aussi convaincus de la valeur ajoutée de l'humain dans les parcours de formation. Notre approche est donc d'associer l'humain et la technologie au service de la réussite de nos apprenants. Notre culture du résultat est partagée à tous moments avec nos clients à travers des tableaux de bord et des mesures d'impacts. Ils permettent à nos clients de mesurer l'atteinte des objectifs et la valeur créée par les dispositifs pédagogiques déployés.



myconnecting.fr/

linkedin.com/company/myconnecting-formation

92100 BOULOGNE BILLANCOURT

01 76 43 13 40

### MYSKILLCAMP

Les 3 ingrédients pour doter votre entreprise d'une expérience de formation incomparable 1. Nos parcours d'apprentissage adaptatifs évaluent les déficits de compétences grâce aux évaluations adaptatives. Recommandent des parcours d'apprentissage personnalisés et adaptés à chaque apprenant. 2. Notre garantie « retour sur investissement » Augmente l'engagement et les capacités de rétention de vos apprenants grâce à des microcontenus et des retours personnalisés. 46% d'augmentation de la rétention des compétences 76% d'apprenants engagés 3 mois après la fin de leur formation 3. Notre place de marché de compétences et de contenus Propose plus de 300 000 éléments de contenu pour vos apprenants. Permet de créer des expériences d'apprentissage riches et variées en combinant vos propres contenus et des contenus de référence sélectionnés sur notre place de marché La cerise sur le gâteau ? La plateforme myskillcamp s'intègre à tous les LMS ou peut devenir votre unique LMS. Vous avez le choix !



myskillcamp.com

amandine@myskillcamp.com

linkedin.com/company/myskillcamp/mycompany/

07500 TOURNAI

+32 69 46 00 16

### MYSKILLFACTORY

Training Lab

La Fabrique

Projets sur mesure

Formation aux outils du Digital Learning

myskillfactory.com/

jbrunelot@myskillfactory.com

@mySkillFactory

linkedin.com/company/myskillfactory/

06 17 48 10 46

75008 PARIS



### N'OUBLIE JAMAIS

Formation "Rendre l'apprentissage durable"

Application mobile "Réviser avec N'oublie Jamais"

noublijamais.fr/

contact@noublijamais.fr

linkedin.com/company/noublie-jamais/

86000 POITIERS



### NEDUCAT

neducat.io



### NEEVA

neevagroup.com

contact@neevagroup.com



01 75 00 03 50

### NELL & ASSOCIÉS

Conseil Digital Learning

Formation aux métiers du Digital Learning



Contenus e-Learning sur mesure

 nell-associes.com

 @nell\_associes

 01 77 19 34 48

## NEO DIGITAL

 neodigital.fr

 09 82 51 01 54

## NEO FORMA

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur étagère

 neo-forma.fr

 01 82 39 08 30

## NEOBRIDGE

Partenariat Organismes de Formation

benoit JAFFEUX

 neobridge.com/

 benoit.jaffeux@neobridge.fr

 linkedin.com/company/11790049/admin/

 57070 METZ (57070)

## NEQMI

NeuroMap

Leviers

Upskilling

 neqmi.com

 aida.berger@neqmi.com

 linkedin.com/in/aidaberger/

 42300 ROANNE

## NETOPEN

 netopen.fr

 +33 (0)3 25 75 21 21

 info@netopen.fr

## NEWTON AGENCY

Jeux sérieux

gamification et simulations

Solutions de Mobile Learning

Vidéo pour la formation

LearningNewton Agency conçoit des contenus de formation interactifs sur mesure pour booster l'efficacité de vos environnements d'apprentissage. Ces expériences d'apprentissage digitales, connectées et continues favorisent ainsi la montée en compétence de vos collaborateurs. Collaboratif Nous réalisons des dispositifs innovants facilitant le partage d'expériences et l'apprentissage en situation de travail. Ensemble construisons un parcours sur mesure. Découvrez nos solutions pour transformer le travail collaboratif.

 newtonagence.com

 @newtonagence

 06 70 55 30 92

 Anne-Sophie Pouvreau

 linkedin.com/company/43199987

 75008 PARIS

## NEXIALIM

Organisme de formation

Centre / Service de formation en ligne



### Contenus e-Learning sur mesure

 nexialim.fr/  
 @Nexialim  
 06 82 61 56 25

### Contenus e-Learning sur étagère

 Laurent IZIQUEL  
 linkedin.com/company/nexialim/  
 35700 RENNES



## NEXT PROJECT

 nextproject.fr

 contact@nextproject.fr



## NINOXE

 ninoxe.com  
 06 20 08 28 61

 contact@ninox.com



## NIVAC

 nivac.com



## NOE EDUCATION

 noe-education.fr  
 06 86 34 36 61

 jm.parganin@noe-education.fr



## NOMAD EDUCATION

*Brevet Bac Sup - Nomad Education*

*NOMAD+*

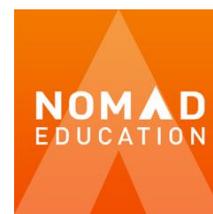
*Clémence Illien*

 nomadeducation.fr/

 clemence.illien@nomadeducation.fr

 linkedin.com/in/carolinemaitrot/

 75008 PARIS



## NOMIA

 onmap-visual.com  
 01 40 13 93 85

 contact@onmap-visual.com



## NOVAE DIGITAL LEARNING

 learning.novae-group.com/fr

 31240 SAINT-JEAN



## NOW.BE

 now.be  
 + 32 10 244 884

 info@now.be



## NUMIX

*Digital learning*

*Immersive Learning*

*Apps*

*Production Serious Game*

*Expert en solutions pédagogiques immersives et digitales, Numix propose à ses clients des solutions adaptées à leurs besoins : modules e-learning, Serious Game, vidéos interactives, applications 3D immersives innovantes utilisant les technologies de la réalité virtuelle, de la réalité augmentée et du Web 3D.*

*Notre expertise pédagogique et innovante a été plusieurs fois récompensée : 1er Prix Energie des trophées VR/AR de L'USINE DIGITALE - décembre 2017, 1er Prix du concours innovation Smart Grids Awards - juin 2017...*

*Nous comptons parmi nos clients : Enedis, Airbus, Yves Rocher, Lacoste, EDF, l'Aviation civile, CNES, Colissimo, Stelia, etc.*

 numix.fr/  
 @AgenceNumix

 b.granier@numix.fr  
 linkedin.com/company/numix



05 63 34 55 60

81150 MARSSAC SUR TARN

## OCTOLUMEN

Conseil et Ingénierie Pédagogique

Conception de modules multimédia

Transformation Numérique

octolumen.fr/

mchomel@octolumen.fr

linkedin.com/company/octolumen/

75001 PARIS



## ŒIL POUR ŒIL CRÉATIONS

Centre / Service de formation en ligne

Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

Production e-learning

oeilpouroeilcreations.fr/

Philippe Haudegond

linkedin.com/company/oeil-pour-oeil-creations

59002 LILLE



03 20 55 01 40

## OF - ON

Conseil Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

Conception dispositif blended

Ingénierie tutorale

sites.google.com/view/of-on-by-jrodet/accueil

Jacques Rodet

linkedin.com/in/jacquesrodet/

94300 VINCENNES

06 15 73 72 11

## OKTONINE

Plateforme de pédagogie par projets

Conseil en ingénierie pédagogique

Mohammed BOUGAA

oktonine.com

Mbougaa@oktonine.com

linkedin.com/company/oktonine/

Boulogne billancourt 27 FÉVRIER 2152

## OLECIO

Olecio.fr

OMG - Orientation Métiers Go

olecio.fr/

contact@olecio.fr

@OlecioF

linkedin.com/company/olecio

75005 PARIS



## OMNILIVE

omnilive.fr

contact@omnilive.fr

+33 6 15 73 17 97

OMNILIVE

## OMNISCOL

Omniscol

omniscol.com

contact@omniscol.com

@omniscol

linkedin.com/company/26465240/admin/

75002 PARIS



## ON TRAIN

Formation professionnelle et mentoring

Benoit de La Porte



 on-train.com/ benoit@on-train.com linkedin.com/company/12650315 75009 PARIS**ONCE IN THE FLOW***Solutions Digitales pour le présentiel**Solution d'accompagnement digital en distanciel* onceintheflow.com/ Laurence VIOLETTE linkedin.com/company/once-in-the-flow/ 75116 PARIS 06 03 68 29 18**ONLINEFORMAPRO***OnlineManager**OnlineAgora**OnlineAuteur IA**Plateforme LMS*

Onlineformapro propose, depuis 1999, une solution globale digital learning mariant l'expertise pédagogique et l'excellence technologique.

Forte de son antériorité et de sa culture start-up, Onlineformapro mène une politique active de recherche et développement pour améliorer ses produits et développer de nouveaux usages.

Vous souhaitez

- Entrer dans l'ère de la formation mobile, créer et déployer rapidement votre stratégie de formation professionnelle à tous vos collaborateurs,
- Permettre à tous vos salariés de se former plus rapidement, plus efficacement en tout lieu, à tout moment, sur PC et tablette, pour mieux répondre aux défis de demain,
- Développer ou adapter les compétences de vos équipes, faciliter l'intégration de nouveaux collaborateurs, accéder à de nouvelles compétences professionnelles, garantir le développement de votre entreprise et sa pérennité sur le marché.
- Passer d'une logique de formation à une logique d'Aide à la performance
- Accéder à un catalogue de plus 3 500 heures de formation immédiatement disponible (Bureautique, CléA, Langues, Management, Comptabilité...)

• Concevoir des contenus sur mesure adaptées à vos métiers, votre culture d'entreprise et à vos besoins.

Notre solution globale Digital Learning vous aide à répondre à ces enjeux : LMS, outils auteur, plateforme collaborative, catalogue contenus on the shelf, Mooc gamifiés, serious game ...

Ils nous font confiance : Adecco training, Banque de France, BMW finances, Celio, Fiducial, Free, Leroy Merlin, Michelin, Novartis, Point P, Samsung, SNCF, XPO Logistics, Banque Centrale des Etats d'Afrique de l'Ouest, Ministère des postes Algériennes, Fondation Mohammed VI, Gouvernement de Mauritanie, Bruxelles formation, Adrar, INFREP, AFPA, CIEP, Grande École du Numérique, Greta, IRFA, APP...

 onlineformapro.com a.drabczynski@onlineformapro.com @onlineformapro linkedin.com/company/2292036 03 84 76 52 44 70000 VESOUL**ONMAP** onmap-visual.com 01.40.13.93.85

OnMap

**OORIKAS** oorikas.com/#/ julientabore@gmail.com 06 48 74 26 68oorikas  
www.oorikas.com**OPEN BRAIN SCHOOL** openbrainschool.com marie.pierre@icm-institute.org**OPEN MIND NEUROTECHNOLOGIES**

 omind.me/

 27150 Hébécourt

## OPENCLASSROOMS

 openclassrooms.com/

 contact@openclassrooms.com

 +33 1 80 88 80 30

 75019 PARIS

## OPERANTIS

 operantis.fr

 a.peyrusse@operantis.fr

 +33 (0)5 31 61 69 11

## OPTEAM LEARNING

*Serious Game et jeux de société*

*Quiz métiers et Vidéos pédagogiques*

*Expositions mobiles phygiales*

 opteam-learning.com/

 contact@opteam-learning.com

 linkedin.com/company/opteam-learning/

 76600 LE HAVRE



## OPTEDIF FORMATION

*Organisme de formation*

 optedif-formation.fr

 Romain Rissoan

 @optedif

 linkedin.com/company/2851593/

 06 81 49 41 02

 69140 RILLIEUX LA PAPE

## ORANGE 5G LAB

 5glab.orange.com/fr/

 contact.5glab@orange.com

## OREGAMI

*Bootcamps Marketing Digital et Product Owner*

*Formations aux innovations tech et Marketing Digital*

 oregami.com

 contact@oregami.com

 @oregami\_school

 linkedin.com/company/oregami/

 75020 PARIS



## ORSYS

 orsys.fr/

 92044 Paris

## ORT FRANCE

 ort.asso.fr

 ortfrance@ort.asso.fr

 01-44-17-30-80

## ORTHODIDACTE

 orthodidacte.com

 contact@orthodidacte.com

 + 33 (0)4 56 45 95 63

## OTC (ONLINE TRAINING CENTER)

 formationenligne.bf

 otc@otc-mail.com

 226 77 20 00 26



## OTTHO

 ottho.fr/

 13006 MARSEILLE

## OUI ARE MAKERS

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Outil auteur e-learning*

 pro.ouiaremakers.com

 06 62 18 73 46

 Hortense Sauvard

 linkedin.com/company/oui-are-makers

 75017 PARIS

Oui Are Makers

## OVAOM

*Sound Explorer*

 ovaom.com

 @ovaomproject

 contact@ovaom.com

 linkedin.com/company/ovaom/

 93230 ROMAINVILLE



OVAOM

## PAIRFORM

 pairform.fr/#/accueil

 contact@pairform.fr

 44300 NANTES



## PANOPTO

 panopto.com/

 +44 (0)203 137 5955

 NW5 1TL LONDON



Panopto

## PAR COURS & PAR THÈMES

*OnyXP*

 par-cours-par-themes.com

 contact@par-cours-par-themes.com

 linkedin.com/company/par-cours-par-themes/

 90000 BELFORT



PAR COURS & PAR THÈMES

Onyxp.io

## PARIS SCHOOL OF TECHNOLOGY & BUSINESS

*Organisme de formation*

*Formations aux métiers de l'informatique et du commerce : Data scientist*

 pstb.fr

 @PSTB\_school

 +33 6 12 84 02 35

 Jérémie Nakache

 linkedin.com/company/77002277/admin/

 75011 PARIS

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*product manager*

## PASS TECH

*CUBE.TECH*

*DT.TECH*

 pass-tech.fr

 contact@pass-tech.fr

 linkedin.com/company/pass-tech/

 75012 PARIS

*CAT.TECH*



## PAYOFF TECHNOLOGIES

 [payofftechnologies.com](http://payofftechnologies.com)  [contact@payofftechnologies.com](mailto:contact@payofftechnologies.com)  
 09 50 40 62 42



## PEARSON ENGLISH

 [globalenglish.com](http://globalenglish.com)  [info@globalenglish.com](mailto:info@globalenglish.com)



## PEEL SOLUTIONS & TECHNOLOGIES

 [peelsolutions.ca/](http://peelsolutions.ca/)  [info@peelsolutions.ca](mailto:info@peelsolutions.ca)  
 +1 5143571040



## PEKASON

*Solutions Digitales pour le présentiel*

*Digital Signage*

 [pekason.com](http://pekason.com)  JULIEN PERIE  
 @EcranGeantLed  
 05 61 73 60 31  31620 CASTELNAU D ESTRETEFONDS



## PEOPLBRAIN

 [peoplbrain.com](http://peoplbrain.com)  [contact@peoplbrain.com](mailto:contact@peoplbrain.com)



## PEOPLE SKILLS PARTNER

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Conception dispositif blended*

 [peopleskillspartner.fr/](http://peopleskillspartner.fr/)  PATRICIA RANDEYNES  
 @PSk\_partner  [linkedin.com/in/patriciarandeynes/](https://www.linkedin.com/in/patriciarandeynes/)  
 06 28 45 67 57  94300 VINCENNES



## PHOSPHORIALES

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 [phosphoriales.com](http://phosphoriales.com)  JC Casalegno  
 [linkedin.com/company/phosphoriales-innovation-](https://www.linkedin.com/company/phosphoriales-innovation-)  
 +33607558841  63120 COURPIERE

## PINKTUM

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Développement de Leadership*

*Management et soft skills*

*PINKTUM est l'un des principaux fournisseurs de formations en ligne permettant un développement personnel en entreprise efficace et pérenne. Depuis plus de 10 ans, nos expériences uniques d'e-training élaborées par nos neuropsychologues suscitent l'enthousiasme de nombreux employés et favorisent un développement personnel et interculturel accessible à tous. La bibliothèque en ligne de PINKTUM, primée dans le monde entier, regroupe plus de 400 e-trainings en plusieurs langues sous format vidéo hautement interactif. De plus, PINKTUM développe des parcours d'apprentissage séquencés en modules pour un développement des compétences ciblé. De cette façon, l'apprentissage est source d'auto-motivation et facilement intégré à la journée de travail – et cela de manière pérenne. PINKTUM est un nom de marque de la société Pink University GmbH, fondée en 2010 et basée à Hambourg et Munich. L'entreprise fait partie du Groupe PAWLK.*



 [pinktum.com/fr/](http://pinktum.com/fr/)

 [linkedin.com/company/pinkuniversity](https://www.linkedin.com/company/pinkuniversity)  
 80686 Munich

## PIPPLET



 pipplet.com

 contact@pipplet.com

 75000 PARIS

## PIT&PIT

*Les applications de Pit&Pit*

 pitetpit.fr

 fabrice@pitetpit.fr

 linkedin.com/company/pit-pit/

 77680 ROISSY EN BRIE

## PITCHBOY

*PITCHBOY - outil de création*

 pitchboy.sc/

 contact@pitchboy.sc

 @PitchboyVR

 linkedin.com/company/pitchboy

 92088 PARIS LA DÉFENSE CEDEX

## PITCHY

 pitchy.fr/

 contact@pitchy.fr

 01 58 20 15 41

 75019 PARIS

## POP SCHOOL

*Formation professionnelle*

*Formation courte*

*Ma prépa numérique*

 popschool.fr

 lille@popschool.fr

 @Plus2POPSchool

 linkedin.com/company/18016162/

 59000 LILLE

## PREEXI

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 preexi.fr/

 Cédric Bégonin

 linkedin.com/company/preexi

 06.32.38.83.80

 69003 LYON

## PREMIER CAP

*Centre / Service de formation en ligne*

*Plateforme LMS*

*Orientation scolaire et universitaire en ligne*

 premiercap.fr/

 LIONEL GONCALVES

 @premier\_cap

 linkedin.com/company/premiercap

 +33651982223

 60500 CHANTILLY

## PREPMYFUTURE

*Préparation en ligne aux certifications de langues*

*Préparations en ligne aux tests d'admission*

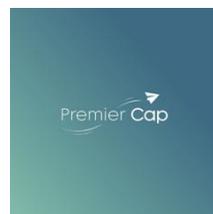
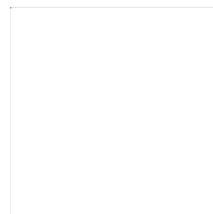
*Méthodes de langues*

 prepmyfuture.com

 teachers@prepmyfuture.com

 linkedin.com/company/prepmyfuture/

 75003 PARIS



**PrepMyFuture**



## PRISMO

Aura

Helio

Quark

 prismo.io/  
 @Prismo\_io

 contact@prismo.io  
 linkedin.com/company/prismo.io/  
 74960 ANNECY



## PROACTECH

Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

Plateforme LMS

 proactech.net

 Doha BENJELLOUN  
 linkedin.com/company/proactech/  
 34080 MONTPELLIER



 +212537201662

## PROCERTIF

Évaluation et certification

Évaluation de la formation

Organismes de certification

Gestion des talents et du capital humain

Procertif vous permet de créer et gérer vos certifications de formation en quelques clics. Vous valorisez ainsi vos apprenants, vos collaborateurs, vos partenaires ou vos clients en labellisant leurs compétences.

 procertif.com/  
 @Pro\_certif

 linkedin.com/company/procertif/  
 75017 Paris



## PROF EN POCHE

Mathia

Kidaia

 profenpoche.com

 vincent@profenpoche.com  
 linkedin.com/company/prof-en-poche/  
 64000 PAU



## PROFESSORBOB.AI

ProfessorBob.ai, une intelligence artificielle au service des apprentissages. Prenez votre rendez-vous pour découvrir la solution : <https://calendly.com/yvan-marie/point-de-discussion-professorbob-ai> #ApprentissageAdaptatif #AssistantVirtuel #AncrageDesConnaissances #VidéosIntelligentes ProfessorBob.ai, an artificial intelligence for learning. Book an appointment to discover the solution: [#AdaptiveLearning](https://calendly.com/yvan-marie/point-de-discussion-professorbob-ai#AdaptiveLearning) #VirtualAssistant #KnowledgeAnchoring #SmartVideos

 professorbob.ai/  
 @ProfessorBob\_ai  
 06 20 21 68 47

 linkedin.com/company/professorbob/  
 75015 PARIS



ProfessorBob.ai

## PROGRESS PARTNERS

Organisme de formation

Centre / Service de formation en ligne

Production e-learning

 academy.progress-partners.com/  
 @partnerprogress  
 06 63 01 24 01

 Pascal VanBerten  
 linkedin.com/company/progress-partners-sas/  
 75003 PARIS



## PROJET VOLTAIRE

Projet Voltaire Orthographe

Projet Voltaire Expression



Certificat Voltaire

 projet-voltaire.fr  
 @Projet\_Voltaire

 contact@projet-voltaire.fr  
 linkedin.com/company/projet-voltaire/  
 69009 LYON

Voltaire

## PROSAPIENS

*Générateur AFEST et parcours*

*Appli de retours réflexifs*

*Conseil opérationnel*

 prosapiens.fr/

 contact@prosapiens.eu  
 linkedin.com/company/prosapiens-expert-afest/  
 23320 MONTAIGUT LE BLANC



Prosapiens

## PROSOON

*Prosoon - Verifiable Credentials*

*Prosoon - Recrutement*

*Hugo Spiess*

 prosoon.eu

 contact@prosoon.eu  
 linkedin.com/company/prosoon/  
 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN



## PULSE

 pulse-experience.co



pulse

## QUALI-SONS

 quali-sons.fr

 contact@quali-sons.fr

 01 75 77 42 75



Quali-sons

## QUALITY TRAINING

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production e-learning*

 qualitytraining.be/

 marie@qualitytraining.be

 @MarieVandenberg

 linkedin.com/company/quality-training-belgium/

 marie@qualitytraining.be

 01180 BRUXELLES



QUALITY TRAINING

## QUESTIONMARK COMPUTING

 questionmark.com

 info@questionmark.be

 +32 2 398 02 01

Questionmark

## QUIZZBOX SOLUTIONS

*Quizzbox*

*Signeval*

*Votebox*

 quizzbox.com

 contact@quizzbox.com

 @QuizzBox

 linkedin.com/company/5325725/

 63000 Clermont Ferrand

quizzbox solutions

## QWAMPUS

*Incubateur de projets en ligne*

 qwampus.tech/

 csanon@qwampus.tech

Qwampus



 [linkedin.com/company/qwampus/](https://www.linkedin.com/company/qwampus/)  
 77100 MEAUX

## RAPIDMOOC

*Rapidmooc Studio PRO*

*Rapidmooc GO*

*Matériels pédagogiques (TBI)*

*boitiers interactifs...*

Rapidmooc conçoit et commercialise des studios vidéo tout-en-un. Combinant à la fois le matériel d'enregistrement vidéo et le logiciel de traitement de la captation, ils proposent des fonctionnalités à la fois multiples et très simples à utiliser : des modes d'enregistrement aux essentiels de l'édition post tournage, en passant par un prompteur numérique paramétrable, la solution Rapidmooc offre la possibilité de créer des vidéos de qualité professionnelle, en autonomie, en illimité, à moindre coût et à la portée de tous. Plus de 450 universités, entreprises et institutions les utilisent : clients enthousiastes et prestigieux, provenant de secteurs d'activité très différents : Sanofi, l'Oréal, université d'Oxford, ESCP, ministères, écoles spécialisées (aviation, marine, cuisine...) et bien plus encore ! EdTech au rayonnement international, Rapidmooc Inwicast possède des bureaux en France (Paris, Lyon), aux Etats-Unis (New York), au Royaume Uni (Londres), en Allemagne (Essen) et en Suisse (Genève).



 [rapidmooc.com/](https://rapidmooc.com/)

 [f.dilella@rapidmooc.com](mailto:f.dilella@rapidmooc.com)

 [@rapidmooc](https://twitter.com/rapidmooc)

 [linkedin.com/company/rapidmooc/](https://www.linkedin.com/company/rapidmooc/)

 +33632739979

 69009 Lyon

## RBEAN

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Plateformes LMS et LXP*

*Formation métiers*

RbeanLMS est une plateforme d'apprentissage , dédiée aux pédagogies actives. Elle catalyse l'apprentissage en soutenant le développement des compétences, mais aussi en renforçant l'esprit de communauté et en guidant les apprenants sur le chemin de l'auto-réflexion. Derrière la plateforme, on trouve des passionnés de pédagogie qui militent pour une formation professionnelle qui émancipe (et inspire !) les apprenants. Au-delà de la plateforme, Rbean propose également aux centres de formation des programmes d'apprentissage clefs-en-main et du conseil en innovation pédagogique.



 [rbean.io/fr](https://rbean.io/fr)

 [linkedin.com/company/30967711/](https://www.linkedin.com/company/30967711/)

 75012 PARIS

## READSPEAKER

 [readspeaker.com](https://readspeaker.com)

 [info@readspeaker.com](mailto:info@readspeaker.com)

 **ReadSpeaker**  
Pour un apprentissage enrichi

## READY EDUCATION

*Application Etudiante (AppScho)*

*Plateforme MyDay*

*Application Vie de Campus (CampusGroups)*

 [readyeducation.com/](https://readyeducation.com/)

 [info@readyeducation.com](mailto:info@readyeducation.com)

 [@readyeducation](https://twitter.com/readyeducation)

 [linkedin.com/company/ready-education](https://www.linkedin.com/company/ready-education)

 75003 PARIS

 **READY**  
Education

## READY FOR TAKE-OFF

*Conception de formations digitales sur mesure*

*Offre de formations sur étagère*

*Vidéos pédagogiques*

 [readyfortakeoff.fr](https://readyfortakeoff.fr)

 [contact@readyfortakeoff.fr](mailto:contact@readyfortakeoff.fr)

 [linkedin.com/company/ready-fortake-off](https://www.linkedin.com/company/ready-fortake-off)

 92160 ANTONY

 **Ready**  
for  
takeoff

## READY FOR TAKEOFF

 readyfortakeoff.fr

 92160 ANTONY

## REALITY ACADEMY

*Management VR*

*Sales VR*

*HSE VR*

 reality-academy.fr

 @RealityAcademyF

 hello@reality-academy.fr

 linkedin.com/company/reality-academy

 75019 PARIS

**REALITY**  
ACADEMY

## REDSEED

*REDSEED - service d'intermédiation*

*REDSEED - incubateur digital*

*REDSEED - Parcours de formation*

 redminds.fr

 clemence@redseed.io

 linkedin.com/company/redminds-fr/

 75015 PARIS 15



RedSeed

## REDWAY

 redip.fr + aringway.com

 04 72 86 97 89

 contact@redip.fr + contact@aringway.com

**REDWAY**  
Agence de communication pédagogique

## REGARDS

 groupe-regards.com

 +33 (0)2 99 83 43 82

 contact@groupe-regards.com

**Regards**<sup>®</sup>

## REHEARSAL

 rehearsal.com

**rehearsal**

## REL-IT

 rel-it.fr

 02 53 00 02 43 / 06 23 53 52 08

 Vincent Fouquet - vfouquet@rel-it.fr

**Rel-It**  
Votre relais IT

## RESILIENT TECHED GMBH

 resilientgroup.eu/

 71083 HERRENBERG

## REVINAX

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Plateforme de classe virtuelle*

*Production e-learning*

*Production Mobile Learning*

 revinax.net/fr/

 @revinax\_

 06 30 90 86 63

 Denoy

 linkedin.com/company/revinax/

 34000 MONTPELLIER

**REVINAX.NET**

## RICH-ID

*Évaluation et certification*

myCertif est la solution digitale de gestion des parcours de certification professionnelle. Gestion des référentiels de certifications Suivi des candidatures Habilitation des partenaires Gestion des jurys d'évaluation et de certification Edition et sécurisation des parchemins Génération des fichiers XML pour l'accrochage certificateurs Automatisation du suivi de l'insertion professionnelle... myCertif est une plateforme en mode SaaS à la fois simple d'utilisation et très complète, qui fluidifie au quotidien la gestion de vos activités de certificateurs tout en s'adaptant continuellement aux évolutions du cadre réglementaire. Vous souhaitez en savoir plus ? Rencontrons-nous au salon Learning Technologies !



mycertif.fr/

linkedin.com/showcase/mycertif

75102 Paris 2

01 44 51 68 68

## RISE UP

LMS Rise Up

LXP Rise Up

Accompagnement client personnalisé

Rise Up, la solution logicielle de formation professionnelle européenne en pleine croissance, donne à chacun les clés pour s'approprier le présent, Own Today, et aide les organisations à rester up-to-skill en temps réel. Alimenté par la technologie, conçu pour les collaborateurs et centré sur la performance, le cadre LearningOps™ favorise la transformation organisationnelle et permet de délivrer la formation à la vitesse du business. Sa solution de logiciel de formation professionnelle délivre une expérience d'apprentissage personnalisée pour toutes les parties prenantes : formateurs, administrateurs et apprenants. à travers toutes les approches, e-learning, présentiel et mobile, et dans le respect du cadre réglementaire, Rise Up est une solution complète et unique : LMS, LXP et Outil Auteur, service omnicanal et multimodal. En pleine croissance, Rise Up compte aujourd'hui plus de 100 collaborateurs dans six pays clés d'Europe, sert plus d'1 million d'apprenants actifs dans 73 pays et 22 langues et de plus de 510 clients, dont Axa, Schneider Electric, Domino's, NHS, Red Driving School, UGW, SIKA et SettleMint.



riseup.ai

marketing@riseup.ai

linkedin.com/company/rise-up-ai-france/

75009 Paris

## RISING UP

Soft skill Scan

Soft skills Leader

Nawal Abboub



risinguparis.com/

hello@risinguparis.com

@risinguparis

linkedin.com/company/rising-up-paris/

75002 PARIS

## ROSETTA STONE

rosettastone.fr

contact@rosettastone.fr

01 30 07 12 12



## ROTI EXPRESS

roti.express



## SABA

saba.com

roylobo@saba.com

+33 (0)1 48 01 47 32



## SANTEGUIDEUR

Organisme de formation

Production e-learning

Production Serious Game

Production Mobile Learning

santeguideur.fr

Maryse Cerrini



 @santeguideur

 04 86 68 37 39

 [linkedin.com/company/santeguideur](https://www.linkedin.com/company/santeguideur)

 13012 MARSEILLE

## SBT HUMAN(S) MATTER

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Plateforme LMS*

 [sbt-human.com](http://sbt-human.com)

 @sbt\_human

 04 76 61 91 50

 Rosset

 [linkedin.com/company/sbt-human-s-matter](https://www.linkedin.com/company/sbt-human-s-matter)

 38100 GRENOBLE



## SCHOOL ONLINE UNIVERSITY

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur mesure*

 [schoolonlineuniversity.com/fr/](http://schoolonlineuniversity.com/fr/)

 @school\_online

 06 61 18 08 36

 Jennyfer Jarmoune

 [linkedin.com/company/school-online-university/](https://www.linkedin.com/company/school-online-university/)

 75010 PARIS



## SCIADO PARTENAIRES

*Organisme de formation*

*Conception dispositif blended*

*Production Serious Game*

*Production de simulateur de formation*

 [sciado.fr/](http://sciado.fr/)

 @SciadoP

 04 87 65 46 89

 Igor Sverdlov

 [linkedin.com/company/22344441/admin/](https://www.linkedin.com/company/22344441/admin/)

 69100 VILLEURBANNE

## SCIENCES PO EXECUTIVE EDUCATION

*Évaluation et certification*

*Développement de Leadership*

*Management et soft skills*

*Organismes de certification*

Sciences Po, c'est une institution en mouvement, qui n'a cessé de se réinventer depuis sa création, il y a 150 ans. A travers ses méthodes pédagogiques, son enseignement d'ouverture et ses nouveaux outils, Sciences Po se distingue par une forte capacité à innover. Une réelle marque de fabrique. Université de rang mondial, Sciences Po offre une formation orientée vers la prise de responsabilité. Sa vocation ? Former des esprits libres, des citoyens éclairés capables de changer le monde et de transformer la société. Mais Sciences Po, c'est aussi une université de recherche en sciences sociales reconnue à l'échelle mondiale, pour la qualité de sa production scientifique. Une recherche se développant en lien avec la société et qui enrichit le débat public. Sciences Po Executive Education veille à concilier l'innovation intellectuelle avec les besoins actuels des entreprises et des institutions publiques. Objectif de la formation continue pour adultes, mieux accompagner les professionnels dans leur perspective d'évolution.



 [sciencespo.fr/executive-education/](http://sciencespo.fr/executive-education/)

 @ScPoExecEd

 +33 (0)1 45 49 63 00

 [linkedin.com/school/sciences-po-executive-education/](https://www.linkedin.com/school/sciences-po-executive-education/)

 75007 PARIS

## SCIO

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 [scio.fr](http://scio.fr)

 @scioformation

 01 80 73 04 50

 TRUEL Berengere

 [linkedin.com/company/scio-conseil-&-formation/](https://www.linkedin.com/company/scio-conseil-&-formation/)

 92320 CHATILLON



## SEEKOYA

*Conseil Digital Learning*

*Conception dispositif blended*



Outil auteur Mobile Learning

Réalité virtuelle

Seekoya

seekoya.com  
@SeekoyaVr  
09 70 74 00 96

Matthieu THOMAS  
linkedin.com/company/seekoya/  
69007 LYON

SEIRA LDX

LMS

Ingénierie pédagogique du E-Learning

Formation en E-Learning

Plateforme LMS

Seira  
e-learning plateforme

seira-formation.fr/  
07 61 20 83 16

christophe.faix@seira-formation.fr  
linkedin.com/company/seira-formation  
38240 MEYLAN

SEKOUTCHA

Centre / Service de formation en ligne

Sekoutcha.com

sekoutcha.com  
@sekoutcha  
+237650681102

Loïc Kamwa  
97717 YAOUNDE

SEJAR

SEJAR APP

SEJAR STUDIO

SIMULATEURS AR

SEJAR

senar.io/  
@senarteam

info@senar.io  
linkedin.com/company/64562832/  
75008 PARIS

SERIOUS FACTORY

Contenus e-Learning sur mesure

Outil auteur Serious Game

Production Serious Game

Production de simulateur de formation

Serious Factory est éditeur de solutions pédagogiques innovantes pour la formation. Grâce à son expertise en ingénierie pédagogique et en Gamification, Serious Factory vous accompagne sur l'ensemble de votre programme de formation pour le rendre réellement efficace : acquisition de connaissances (modules de Digital Learning, Serious Games, Blended-Learning...), développement et renforcement de compétences (travaux pratiques, simulateur comportemental...), mise à jour des contenus et suivi des compétences au quotidien.

SERIOUS FACTORY  
3D accelerates your business

seriousfactory.com/  
@Serious\_Factory  
01 70 71 98 48

William PERES  
linkedin.com/company/698788/admin/updates/  
92150 SURESNES

SERIOUSGAMESINDUSTRY.COM

seriousgamesindustry.com

sales@seriousgamesindustry.com

SERVICE FORMATION CONTINUE - UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

sfc.unistra.fr  
03 68 85 49 85

cferrara@unistra.fr

seriousgames  
INDUSTRY

FORMATION  
CONTINUE  
UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

SHORTWAYS

Contenus sur étagère

Stratégie de formation et d'apprentissage

Formation informatique et bureautique

Outils de gestion des contenus

L'Assistant Shortways est la plateforme d'adoption digitale qui accompagne les employés qui doivent utiliser au quotidien des dizaines d'applications ! En ajoutant ce type d'assistance dans votre logiciel d'entreprise, vous communiquez avec vos utilisateurs et les formez sur les process et saisies de données directement depuis votre interface. Comment ? Shortways Assistant affiche des pas-à-pas, des bulles de notifications ou encore des FAQ contextuelles et intégrées aux écrans de votre application métier. Résultat ? Vos employés sont plus efficaces et mieux formés à leurs applications digitales. De façon simple, rapide, et sans passer par votre support informatique !



shortways.com

info@shortways.com

02 43 53 18 81

linkedin.com/company/shortways/

53000 LAVAL

## SIMONE ET LES ROBOTS

*Réponses aux AAP et AMI*

*Market Intelligence*

*Stratégies de marque et de communication*

simoneetlesrobots.com/

simone@simoneetlesrobots.com

@simonelesrobots

linkedin.com/company/simone-et-les-robots

75010 PARIS



## SIMULANG

simulang.biz

contact@simlinx.com

06.18.72.33.14



## SIMUNDIA

*Développement de Leadership*

*Accompagnement des performances*

*Management et soft skills*

*Gestion des talents et du capital humain*

Dans un monde professionnel où tout va toujours plus vite, nous croyons que la force du collectif repose sur l'accompagnement individuel des collaborateurs. Chez Simundia nous voulons que chacun puisse être guidé pour remporter ses victoires professionnelles. Notre mission ? Vous faire passer de l'ambition à l'action. Vous aider à concilier réussite professionnelle et équilibre personnel. Pour cela, nous avons créé le coaching situationnel®. - Un format flexible, concret et efficace. - Plus de 10 000 coachés ont utilisé Simundia et ont vu un impact direct sur leur performance et leur épanouissement. - Les équipes RH d'entreprises comme Sanofi, Bearing Point, BNP et plus de 200 autres groupes leaders sur leur marché nous font déjà confiance. Transformons le monde du travail, un coaching à la fois.



simundia.com/

linkedin.com/company/simundia/

01 84 60 25 66

92200 NEUILLY-SUR-SEINE

## SKILDER

skilder.fr/

LYON 69007



## SKILIT

*SkilitRH*

*skilitOrient*

*SkilitCoaching*

skilit.io

jmsanti@skilit.io

linkedin.com/company/skilit.io

13122 VENTABREN



## SKILL AND YOU

*Formation*

*Sonia LEVY-ODIER*



Sonia LEVY-ODIER

skill&you.

 skillandyou.com/fr/

 s.levy@skillandyou.com

 @skillandyou

 linkedin.com/search/results/all/

 92120 MONTROUGE

## SKILLAGORA

 skillagora.com/

 33300 BORDEAUX

## SKILLISY

 skillisy.com

 contact@skillisy.com



## SKILLOGS

LCMS

LCP

SKILLOGS

PARCOURS CERTIFIANTS

digitalisés

 skillogs.com/

 fabien.rongier@skillogs.com

 @SkillogsAcarya

 linkedin.com/company/skillogs/

 92160 ANTONY

## SKILLS AGENCY

Mon Bilan d'Orientation

 skillsagency.co

 contact@skillsagency.co

 linkedin.com

 59000 LILLE



Skills Agency

## SKILLS4ALL

 skills4all.com/

 75008 PARIS

## SKILLSDAY

 skillsday.com/

 contact@skillsday.com

 +33 (0)6 07 79 55 05

 75001 PARIS

SKILLSDAY

PURE LEARNING & DEVELOPMENT

## SKILLSOFT

Stratégie de formation et d'apprentissage

Formation informatique et bureautique

Développement de Leadership

Management et soft skills

CONSTITUER LES ÉQUIPES DONT LES ENTREPRISES ONT BESOIN Libérez le potentiel de votre plus grand atout : vos employés. 70 % des entreprises du Fortune 1000 nous font confiance pour former leurs employés, dans le but de combler le manque de compétences et de mettre en place des changements tangibles. Nos cours sont accessibles à plus de 45 millions d'apprenants dans plus de 160 pays. Nos cours sont hébergés à 100 % dans le cloud. Ils sont accessibles à tout moment, n'importe où, favorisant ainsi la formation en continue.

skillsoft®

 skillsoft.com/fr/

 linkedin.com/company/skillsoftfrance

 @SkillsoftFrance

 01 78 15 34 00

 92500 Rueil Malmaison

## SKILMI

Skilmi

Skillboarding



skilmi.fr/  
@skilmi\_fr

bonjour@skilmi.fr  
linkedin.com/company/skilmi  
75013 PARIS



### SKOOLUP

Cours particuliers

Cour en mini groupe

skoolup.fr

contact@skoolup.fr  
linkedin.com/company/skoolup/  
95400 VILLIERS-LE-BEL



### SMARTCANAL

smartcanal.com  
01 42 12 26 00

contact@smartcanal.com



### SMARTCH

Ecosystème

Contenus

Formation au Digital Learning

smartch.fr/

info@smartch.fr  
linkedin.com/company/smartch/  
91320 MONTGERON



### SMARTNSKILLED

smartnskilled.com  
01 77 45 53 16

support@smartnskilled.com



### SO MANY WAYS

somanyways.org

bienvenue@somanyways.org



### SOFT KIDS

SOFT KIDS FOR SCHOOL

SOFT KIDS FOR FAMILY

Ingénierie pédagogique

softkids.net/  
@kids\_soft

contact@softkids.net  
linkedin.com/company/soft-kids/  
92210 SAINT-CLOUD



### SOLERNI

solerni.org/

contact@solerni.com



### SOLUNEA

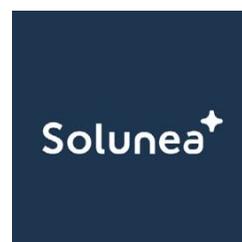
Contenus sur étagère

Outils de gestion des contenus

Gestion des talents et du capital humain

Contenus sur mesure

C'est une évidence, la pertinence des informations n'est pas éternelle... mais notre présence à vos côtés, elle, est infaillible pour vous permettre de vous adapter ! Nous pensons que la formation et le développement personnel sont la pierre angulaire de toute entreprise prospère. C'est pourquoi nous créons des solutions innovantes, simples et efficaces et nous nous entourons de partenaires mondialement reconnus. Depuis plus de 16 ans, nous aidons les organisations à atteindre leur plein potentiel en créant une culture de l'apprentissage et du développement continu des talents. Formez vos apprenants et collaborateurs, renforcez leur motivation et décuplez leur élan.



 solunea.fr/

 contact@solunea.fr

 04 66 68 28 81

 linkedin.com/company/solunea-elearning-gestion

 30900 Nimes

## SOLUTIONS VIRTUELLES

*Production de simulateur de formation*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

*Réalité virtuelle*

*Réalité augmentée*

 solutions-virtuelles.com

 Lenouvel Loïc

 @SVirtuelles

 hello@solutions-virtuelles.com

 44250 SAINT-BRÉVIN-LES-PINS

## SOMAA

*Somaa Hub*

*Somaa Live Training*

*Somaa Talks*

 somaa.io

 julien@somaa.io

 linkedin.com/company/somaalearning

 75001 PARIS

## SOWESIGN

*Évaluation et certification*

*Accompagnement des performances*

*Evaluation de la formation*

*Systèmes d'accompagnement à la performance*

*Tiers de confiance pour la dématérialisation des feuilles d'émargement dans les centres de formation, CFA, grandes entreprises, etc. SoWeSign propose l'émargement sur tablette, le calcul des heures de présence, le rapprochement automatique des feuilles d'émargement, la signature en ligne des contrats et conventions, la transmission électronique des factures et justificatifs vers les OPCO, Régions, départements, Pôle emploi, apprenants et entreprises.*

 sowesign.com/

 linkedin.com/company/sowesign-1

 44118 La Chevrolière

## SPARKUP

*Solutions Digitales pour le présentiel*

*Solutions d'évaluation / quizz*

*Matériels pédagogiques (TBI)*

*boitiers interactifs...*

 sparkup.app/fr/

 Jule Bourcier

 @GetSparkup\_FR

 linkedin.com/company/sparkup-app/

 06 64 23 05 61

 75011 PARIS

## SPARTED

*Outil auteur Serious Game*

*Outil auteur Mobile Learning*

*SPARTED propose aux entreprises LA solution de mobile learning pour améliorer la performance et l'agilité de leurs équipes.*

*SPARTED accompagne les entreprises dans l'atteinte de leurs objectifs métiers (augmentation des ventes, réduction du turnover, amélioration de la qualité de service), en engageant massivement les collaborateurs grâce à une expérience d'apprentissage sur mobile gamifiée, sociale et radicalement courte.*

 sparted.com

 Matthieu Le Vasseur

 @getSPARTED

 linkedin.com/company/5369635

 06 23 59 01 80

 75008 PARIS

## SPEACHME



speech.me  
+33 (0)2 53 35 32 61

contact@speech.me  
44200 NANTES



## SPEAKDATING

\*speakdating

speakdating.io

92300 LEVALLOIS PERRET

## SPEECHI

Ecran interactif

Enseignement robotique

Thierry Klein

speechi.net/fr

info@speechi.net

@Speechi\_eBeam

linkedin.com/company/speechi

+33 (0)320 347 425

59800 LILLE



## SPEEDERNET

Speedernet

Speedernet Sphere

Outil auteur Mobile Learning

Réalité virtuelle

Speedernet production e-learning

L'accélération digitale que traverse la formation se manifeste de plusieurs manières. Chez Speedernet nous mettons à la disposition des organisations nos services et nos solutions, pour proposer une offre étendue, et accompagner la transformation digitale de nos clients dans les meilleures conditions. Nos offres reposent sur 4 piliers :

1. Agence #EdTech , nous proposons une offre d'accompagnement à la digitalisation : formateur digital, présentiel enrichi, blended learning, création de contenus, ...
2. Speedernet Sphere est un outil auteur pour créer des expériences interactives en Réalité Virtuelle ou 360° sans une ligne de code. Diffusez simplement à l'aide d'un navigateur internet sur votre smartphone, tablette, ordinateur, Google Daydream, HTC Vive, ou Oculus Rift. Les expériences produites avec Speedernet Sphere sont conformes à la norme SCORM et peuvent être intégrées dans un LMS.
3. Speedernet KINO, une application auteur de mobile learning. Tout collaborateur peut produire et partager une capsule de savoirs à travers une interface très facile à s'approprier.
4. Totem, notre LMS simple, efficace pour gérer le parcours collaborateur. Reporting, gestion documentaire, personnalisation graphique, Totem répond aux besoins client avec agilité.



speedernet.fr/

team@speedernet.fr

@Speedernet\_Fr

linkedin.com/company/2719440/

04 72 53 94 10

69009 Lyon

## SPEEDLINGUA

home.speedlingua.com

contact@speedlingua.com



## SPEEXX

Apprentissage des langues

Développement de Leadership

Accompagnement des performances

Management et soft skills

Speexx est un leader mondial du coaching professionnel et des cours de langue en ligne, qui aide les entreprises internationales à faire ressortir le meilleur de leurs collaborateurs. La plateforme de coaching digitale tout en un de Speexx associe une technologie d'IA de pointe à des coachs de niveau international pour proposer des évaluations des besoins, des formations en langue personnalisées et un coaching professionnel pour tous.



speexx.com/fr

france@speexx.com

@SpeexxFR

linkedin.com/company/speexx/

+33 1 48 05 20 25

75010 PARIS

## SPHERE



 speedernet.fr/

 69009 Lyon

## SPICEE ÉDUC

*Abonnement annuel*

 spicee-educ.com

 contact.educ@spicee.com

 @spiceemedia

 linkedin.com/company/spicee-m%C3%A9dia

 75009 PARIS

**SPICEE** éduC  
L'ESPRIT CRÉATIF À BÉBÉ, À L'ÉCOLE, À L'UNIVERSITÉ

## SPOG PRINT LLC

*Digital Printing*

*Online Business Card Printing Service*

 spogprint.com/

 Nita Joe Mathews

 +971555872287

 515000 SHARJAH

## SRTN MIND

*Organisme de formation*

*Solutions d'évaluation / quizz*

 srtnmind.com/

 Honoré Boivin

 @SRTNmIND

 linkedin.com/company/srtm-mind/

 00 00 00 00 00

 45000 ORLÉANS

## STARTUP FOR KIDS

*Startup For Kids / Teens*

*Hack'Ton Stage*

*Hack Ton Futur*

 startupforkids.fr

 sharon@startupforkids.fr

 @StartupForKids

 linkedin.com/company/startup-for-kids/

 75010 PARIS

STARTUP FOR  
**KIDS**

## STOPORISK

 stoporisk.fr/

 92200 NEUILLY SUR SEINE

## STORY TRAINING

 storytraining.fr

 contact@storytraining.fr

 06-60-40-12-90

 92600 ASNIERES SUR SEINE

## STORYPLAY'R

*Abonnement annuel classe à Storyplayr*

 storyplayr.com

 contact@storyplayr.com

 @Storyplayr

 linkedin.com/company/storyplayr

 75013 PARIS

**storyplay'r**

## STRASS PRODUCTIONS

 strass.fr

 strass@strass.fr

 01 40 65 08 05

**STRASS**  
PRODUCTIONS

## STRATICE



 stratice.fr/

 25220 ROCHE LEZ BEAUPRE

## STS

 sts.ch

 office@sts.ch



 0041 (0)21 510 11 50

## STUDI

*Formations en ligne*

*Formations en alternance*

 studi.com/fr

 market@studi.fr

 [linkedin.com/school/studi-digital-education/](https://www.linkedin.com/school/studi-digital-education/)

 75011 PARIS

**studi**

La grande école 100% en ligne

## STUDIO CIGALE

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production multimédia / vidéo/ audio / 3D*

 studiocigale.fr

 Olivier PASCAL

 [linkedin.com/company/studio-cigale](https://www.linkedin.com/company/studio-cigale)

 94120 FONTENAY SOUS BOIS

**STUDIOCIGALE**  
L'expertise métier et le digital

 95 06 63 22 36

## STUDIZZ

*Studizz Bot*

*Studizz CRM & Marketing Automatisé*

*StudyMatch - Application d'orientation*

 group.studizz.fr/

 antoine@studizz.fr

 @studizz\_fr

 [linkedin.com/company/studizz/](https://www.linkedin.com/company/studizz/)

 93160 NOISY-LE-GRAND

 **studizz**

## STUDY&CO

*Digital Welcome Desk*

 studynco.com

 contact@studynco.com

 [linkedin.com/company/studynco](https://www.linkedin.com/company/studynco)

 77220 LIVERDY EN BRIE

  
**Study&Co**

## STUDYO BENTP

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

*Réalité virtuelle*

 studyobento.com

 Clément Cahagne

 [linkedin.com/company/studyobento](https://www.linkedin.com/company/studyobento)

 60200 COMPIÈGNE

 06 75 77 59 11

## SUCCESSFACTORS

 successfactors.com

 successfactors.en@sap.com

SAP SuccessFactors 

 08 05 80 00 23

## SUCCUBUS INTERACTIVE

*Évaluation et certification  
gamification et simulations*

*Jeux sérieux  
Solutions de Mobile Learning*

Pionnière du serious game en 2002, Succubus Interactive aide les organisations à former, sensibiliser, promouvoir et évaluer en concevant des jeux sérieux sur-mesure, innovants et engageants. Reconnue pour son excellence et sa capacité d'innovation, Succubus Interactive a déjà été récompensée par 16 trophées internationaux. Avec plus de 150 serious games déployés, la PME innovante a su séduire les ETI et les grands groupes, comme les administrations publiques et le secteur éducatif, en France et à l'international, en proposant un accompagnement dédié, qui place la satisfaction client au cœur de ses processus.



succubus.fr/

@Succubus\_Int

+332 51134696

Clément GODET

linkedin.com/company/succubus-interactive/

44000 Nantes

## SUMTOTAL

sumtotalsystems.com

+44 (0) 1189 315 777

wwerve@sumtotalsystems.com



## SUZYAPP

SuzyApp

suzyapp.com/

support@suzyapp.com

linkedin.com/company/suzyapp/

78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE



## SWEETCHER

Digitalisation de l'offre de formation

Conception de modules E-learning

Conception / Production de dispositifs de formation

Conception pédagogique multi-modale

sweetcher.fr/

@sweetcherdl

06 68 54 05 76

contact@sweetcher.fr

linkedin.com/company/sweetcher/

64600 ANGLET



## SYFADIS

Syfadis est un éditeur de solutions français, expert de la formation et du développement des compétences. Leader auprès de grands secteurs d'activité et fort de 3,5 millions d'apprenants, l'innovation est le maître-mot qui guide l'entreprise depuis plus de 20 ans. L'expertise de ses équipes lui permet de concevoir des solutions structurantes et innovantes pour répondre aux enjeux majeurs de ses clients. Implantée sur des grands comptes en France et à l'international (plus de 100 clients), Syfadis confirme année après année sa position d'acteur clé dans l'univers des logiciels de formation. En savoir plus sur Syfadis : <https://www.syfadis.fr/>

syfadis.fr/

@Syfadis

02.23.20.30.00

hello@syfadis.fr

linkedin.com/company/syfadis

35000



## SYLEX

Les Ateliers Sylex

sylexapp.com/

@SylexApp

hello@sylexapp.com

linkedin.com/company/sylexapp/

75018 PARIS



## SYMBOLONES

Formation professionnelle: clés et stratégies gagnantes pour la réussite professionnelle au féminin

symbolones.com/

contact@symbolones.com

linkedin.com/company/symbolones/

75008 PARIS



## SYMETRIX



 symetrix.fr

 contact@symetrix.fr



 04 76 61 91 50

## SYNDHESIA - TEAMY

 teamy.fr

 contact@teamy.fr



 +33 9 72 38 69 85

## SYNQUEST

*Contenus sur étagère  
gamification et simulations*

*Jeux sérieux  
Management et soft skills*



 synquest.io/

 linkedin.com/company/synquest-io/

 +32 479 67 12 88

 01831 DIEGEM

## SYNTHESIA



 synthesia.io

 W1F 7SP LONDON

## T-LIPPS

*Conseil Digital Learning  
Conception pédagogique multi-modale*

*Contenus e-Learning sur mesure  
Production Serious Game*

 t-lipps.com

 Jordane Pâquet

 @tlipps\_innov

 linkedin.com/company/t-lipps/

 06 85 48 60 15

 95360 MONTMAGNY

## TAKOMA



 takoma.fr

 jean-marie.raymon@takoma.fr

 01 47 01 38 88

 92380 GARCHES

## TALENT INSIDE



 talentinside.co

 contact@talentinside.co

## TALENT SOFT



 talentsoft.fr

 contact-ts@talentsoft.com

 +33 1 41 86 05 60

## TANUKIS

 tanukis.com

 contact@tanukis.com



 01 76 21 68 30

## TARGET FORMATION

*Organisme de formation  
Formation aux outils du Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 target-formation.fr/

 PetitJean

 06 52 63 43 93

 33000 BORDEAUX

## TEACH ON MARS

Stratégie de formation et d'apprentissage

Jeux sérieux

gamification et simulations

Accompagnement des performances

Teach on Mars met à disposition des responsables L&D une solution de digital learning qui offre des réponses à leurs challenges de développement des compétences et d'animation de leurs communautés d'apprenants. Notre technologie 100% mobile est un vecteur d'engagement au service d'enjeux de business performance, de marque employeur et plus globalement de culture d'apprentissage. Repositionner l'humain au coeur des dispositifs est rendu possible par :- une plateforme simple et intuitive pour les collaborateurs comme les administrateurs- une expérience d'apprentissage gamifiée, où le conversationnel occupe une place prépondérante,- portée par des analytics puissantes pour le pilotage du ROI des dispositifs. La solution est déployée auprès de plus de 200 clients internationaux prestigieux, dans plus de 39 langues et à travers plus de 90 pays.



TEACH ON MARS

 teachonmars.com

 pr@teachonmars.com

 @teachonmarsfr

 linkedin.com/company/teach-on-mars/

 06 71 04 12 57

 06250 MOUGINS

## TEACH UP

Teach Up platform

Teach Up Extension

Teach Up est une plateforme SaaS de création, de diffusion et mesure d'impact de formations, basée sur une technologie unique d'Adaptive Learning qui personnalise en temps réel l'expérience apprenante pour faire réussir tout le monde.

 teachup.com/

 contact@teachup.com

 @TeachUp\_France

 linkedin.com/company/teachup.com/

 +33 (0)7 69 01 52 84

 69002 LYON

## TEAMGETHER BY EFFENCY

TeamGether

 effency.fr

 frederique.chabbert@effency.fr

 linkedin.com/company/effency

 75019 PARIS



## TECHNOFORMATION

 technoformation.com

 contact@technoformation.com

 03 83 41 56 93



## TECHNOMEDIA EMEA

 technomedia.com

 dwaine.maltais@technomedia.com

 +1 33 1 48 01 03 53

The key to talent  
**TECHNOMEDIA**  
A CEGID COMPANY

## TECHSMITH

Vidéo pour la formation

Les solutions et logiciels de capture d'écran TechSmith sont parfaits pour tous ceux qui souhaitent créer et partager des images et des vidéos pour de meilleures formations, tutoriels, cours et une meilleure communication au quotidien. Snagit et Camtasia sont conçus pour une prise en main facile. Et grâce l'aide de nos experts et de la documentation offerte, vous pouvez rapidement créer des visuels pour montrer ce que vous savez. Fondée en 1987, TechSmith a un niveau d'expérience qui fait défaut aux start-ups. Snagit et Camtasia sont leaders du marché dans les catégories capture d'écran et productivité. C'est pourquoi des milliards d'images et de vidéos ont été créées avec nos produits par plus de 50 millions de personnes dans 193 pays.

 techsmith.com/

 linkedin.com/company/techsmith-corporation

 @TechSmith/

 1 (517) 381-2300

 48823-5708 East Lansing

 TechSmith®

## TECNIPASS

[www.tecnipass.com](http://www.tecnipass.com) 



 tecnipass.com  
 Guillaume DUPAS 06 86 28 53 89

 dg@tecnipass.com



## TELELANGUE

 telelangue.com  
 +33 (0) 1 43904814

 contact@telelangue.com  
 94200 IVRY-SUR-SEINE



## TELEVIC EDUCATION

*Évaluation et certification*  
*Evaluation de la formation*

*Outils de gestion des contenus*  
*Gestion de la performance*



 assessmenttq.com/?lang=fr  
 +32 51 30 30 45

 contact@televic-education.com  
 B-8870 IZEGEM

## TENORS

*Recrutement d'intervenants*

*Devenir intervenant*

 tenors.fr/  
 @TenorsFrance

 info@tenors.fr  
 linkedin.com/company/68142561/  
 59000 LILLE



## TESTUNMETIER

*TestUnMetier*

 testunmetier.com

 carine@testunmetier.com  
 linkedin.com/in/carinecelnik/  
 75012 PARIS



## TESTWE

*TestWe*

*ProctorWe*

*Clément Régnier*

 testwe.eu/fr/  
 @testwe\_eu  
 07 69 67 74 68

 clement.regnier@testwe.eu  
 linkedin.com/company/testwe/  
 75003 PARIS 03



## THEIA

*THEIA EXAM*

 theia.fr/  
 @edutheia

 sebastien.abdi@theia.fr  
 linkedin.com/company/sas-theia/mycompany/veri  
 38000 GRENOBLE



## THÍCH

*Formation au changemaking et à l'impact*

 Découvrez ma page et abonnez-vous ! linkedin.co  sarah.kleinmann@thich-impact.com

 Découvrez ma page et abonnez-vous ! linkedin.co  
 06640 SAINT-JEANNET



## THINKOVERY

 thinkovery.com       loic.legac@thinkovery.com  
 Loïc Le Gac 09 72 37 40 80       44100 Nantes

**TINYCOACHING**

*Contenus sur étagère*      *Jeux sérieux*  
*gamification et simulations*      *Formation informatique et bureautique*

Tiny est le premier coach virtuel professionnel disponible sur les messageries instantanées. Tiny a été créé pour que tout apprenant ait droit à un coach l'aidant à développer sa carrière et ses compétences. Doté d'intelligence artificielle, Tiny comprend les besoins en formation des apprenants. Notre système éducatif se base sur les règles de neuropédagogie pour permettre un apprentissage optimal et une meilleure mémorisation. Le coach envoie des contenus de type microlearning en fonction de votre programme de formation (article, vidéo, podcast, gaming). Cependant si vous avez besoin d'apprendre une notion sur le moment, vous pouvez demander à Tiny un coaching sur la compétence en question.



 tiny-coaching.com/       tiny@tiny-coaching.com  
 @tinycoaching       linkedin.com/company/tinycoaching/  
 06 75 19 54 98       14460 COLOMBELLES

**TIPS N' LEARN**



 tipsnlearn.fr       hello@tipsnlearn.fr  
 06 64 10 13 35 — 06 84 77 68 45       77700 Chessy

**TIQTEC**

*MyScol*      *Plateforme LMS*  
*Plateforme de classe virtuelle*      *Plateforme TMS*



 myscol.com/       hello@myscol.com  
 @MyScolOfficiel       linkedin.com/showcase/myscol/  
 +33184214814       93120 LA COURNEUVE

**TOCOSK, TEST OF COMPUTER SKILLS**

 tocosk.com/fr       stephanie@tocosk.com  
 09 72 54 55 44

**TOOLEARN**



 toolearn.fr/       agnes.martin@toolearn.fr  
 +33 4 72 54 54 33 / +33 6 72 91 52 12

**TOOTAK**

 tootakpro.fr/       92240 MALAKOFF

**TOPOVIDEO**



 topovideo.com  
 02 35 76 47 29

**TOSA-ISOGRAD**



 isograd.com       mathieu.lillo@isograd.com  
 01 42 66 28 88

**TOURISM ACADEMY**



VOTRE FORMATION SUR MESURE

 [tourism-academy.com/](http://tourism-academy.com/)

 [c.bannwarth@tourism-academy.com](mailto:c.bannwarth@tourism-academy.com)

 [linkedin.com/company/tourismacademy/](https://linkedin.com/company/tourismacademy/)

 75005 PARIS

 **TRAINDY**

Stratégie de formation et d'apprentissage

Systèmes d'information et de gestion des Ressources  
Humaines (SIRH)

Accompagnement des performances

Management et soft skills

Spécialiste des sciences cognitives, Traindy conçoit des solutions pédagogiques innovantes scientifiquement  
ancrées comme l'écosystème de compagnon d'apprentissage Learning Coach.



 [traindy.io](http://traindy.io)

 [contact@traindy.io](mailto:contact@traindy.io)

 [linkedin.com/company/traindy](https://linkedin.com/company/traindy)

 75018 PARIS

**TRAINED MANAGER**

Formation aux outils du Digital Learning

Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

Production e-learning

 [trainedmanager.com/](http://trainedmanager.com/)

 Denis Fages

 [linkedin.com/in/denisfages/](https://linkedin.com/in/denisfages/)

 28260 SAUSSAY

 06 60 28 88 82

**TRAINING 360**

Organisme de formation

Conseil Digital Learning

Formation aux outils du Digital Learning

Centre / Service de formation en ligne

 [training360.fr](http://training360.fr)

 VEDEL

 63000 CLERMONT-FERRAND

 07 83 49 47 45



**TRAINING ORCHESTRA**

Stratégie de formation et d'apprentissage

Evaluation de la formation

Systèmes de formation spécialisés

Formation métiers

Training Orchestra est le leader mondial des Solutions de Gestion de la Formation (TMS) destinées aux  
Départements Formation et aux Organismes de Formation. Couvrant l'ensemble du processus financier,  
logistique, réglementaire, portail et commercial, Training Orchestra offre une solution performante et flexible  
permettant une meilleure utilisation des budgets et des ressources de formation. Avec 6 000 000 d'utilisateurs,  
600 clients et 6 milliards d'euros d'activités de formation optimisées, Training Orchestra a prouvé son expertise  
et participe à la performance stratégique et opérationnelle des activités de formation. Pour plus d'information,  
consultez [www.training-orchestra.com](http://www.training-orchestra.com).



Training  
Orchestra | Solutions  
pour la Gestion de la Formation

 [fr.training-orchestra.com/](http://fr.training-orchestra.com/)

 [contact@training-orchestra.com](mailto:contact@training-orchestra.com)

 [linkedin.com/company/training-orchestra](https://linkedin.com/company/training-orchestra)

 75008 Paris

 +33 1 53 75 13 30

 **TRANS-FAIRE FORMATION**

Accompagnement en Préparation Physique et  
Performance Sportive

Accompagnement en Préparation Mentale du Sportif

BPJEPS Activités de la forme à distance

 [trans-faire.fr/](http://trans-faire.fr/)

 [contact@trans-faire.fr](mailto:contact@trans-faire.fr)



 [linkedin.com/school/5078300/admin/](https://www.linkedin.com/school/5078300/admin/)  
 75020 PARIS

## TRANSPERFECT

 [transperfect.com/](https://transperfect.com/)  
 +44 207.061.2000

 75008 PARIS

## TREE LEARNING

 [tree-learning.fr](https://tree-learning.fr)  
 Géraldine Germani 0471091553

 [geraldine.germani@logipro.com](mailto:geraldine.germani@logipro.com)

## TRÉZORIUM

*Animation d'ateliers créatifs et numériques*

*Formation professionnelle*

*Mise en place de système open badges*

 [trezorium.com/](https://trezorium.com/)  
 @trezorium

 [chris@trezorium.com](mailto:chris@trezorium.com)  
 [linkedin.com/company/trezorium/](https://www.linkedin.com/company/trezorium/)  
 59200 TOURCOING

## TRIDAN

*Tridan+ Marketing Digital*

*Tridan+ Data Scientist*

*Tridan+ Business Developer*

 [tridan.tech](https://tridan.tech)  
 @tridan\_test

 [contact@tridan.tech](mailto:contact@tridan.tech)  
 [linkedin.com/company/tridan-test](https://www.linkedin.com/company/tridan-test)  
 49240 AVRILLÉ

## TTS

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Formation informatique et bureautique*

*Accompagnement des performances*

 [tt-s.com](https://tt-s.com)  
 +33 6 46 66 46 76

 [info@tt-s.com](mailto:info@tt-s.com)  
 69115 HEIDELBERG

## TUTO.COM

*Formations Mentorées 100% en ligne*

*Abonnement PRO*

*Formations en VOD*

 [fr.tuto.com](https://fr.tuto.com)  
 @tutofr  
 09 70 44 06 72

 [support@tuto.com](mailto:support@tuto.com)  
 [linkedin.com/school/tuto-com/](https://www.linkedin.com/school/tuto-com/)  
 83000 TOULON

## UBICAST

*Nudgis*

*Miris*

*Jean-Marie Cognet*

 [ubicast.eu/](https://ubicast.eu/)  
 @ubicast\_video  
 +33 (0)1 77 56 77 67

 [contact@ubicast.eu](mailto:contact@ubicast.eu)  
 [linkedin.com/company/ubicast](https://www.linkedin.com/company/ubicast)  
 75013 PARIS

## UDEMY



TRANSPERFECT



Trézorium

 **Tridan**

**tts**  
knowledge  
matters.

 **tuto**.com

 **UBICAST**



## Plateforme LMS

## Plateforme MOOC

### Outil auteur e-learning

Udemy est la première place de marché internationale pour l'enseignement et l'apprentissage. Elle permet à des participants situés dans n'importe quel pays de bénéficier de la meilleure formation, et à des experts, partout dans le monde, de partager et monétiser leurs connaissances!

Vous souhaitez partager votre expertise? Rejoignez-nous!

Vous avez envie de maîtriser un sujet, que ce soit le web development, la programmation ou alors la photographie ou le chant? Rejoignez-vous aussi! Avec 80,000 cours, en 50 langues, dont le français, nous avons forcément ce que vous cherchez!

Udemy dispose également de l'offre Udemy for Business, à destination des entreprises, des gouvernements et des organismes à but non lucratif pour les accompagner dans un avenir professionnel en perpétuelle évolution. Udemy for Business rassemble et fait une curation soignée de 2 500 cours professionnels et techniques accessibles à volonté pour les collaborateurs.



 [udemy.com](https://www.udemy.com)

 [helene.grossetie](mailto:helene.grossetie@udemy.com)

 @UdemyFr

 41 56 34 81 80

 D02 F206 DUBLIN

### UNI LEARNING

 [uni-learning.com](https://www.uni-learning.com)

 [info-fr@uni-learning.com](mailto:info-fr@uni-learning.com)

 +33 (0)1 41 96 96 70



### UNITED CROCOS

Crococ-MAP

Crococ-STIM

Crococ-NEST

 [unitedcrococ.com](https://www.unitedcrococ.com)

 [contact@unitedcrococ.com](mailto:contact@unitedcrococ.com)

 [linkedin.com/company/unitedcrococ](https://www.linkedin.com/company/unitedcrococ)

 13007 MARSEILLE



### UNLY

The Funding Place

 [unly.org](https://www.unly.org)

 [contact@unly.org](mailto:contact@unly.org)

 [linkedin.com/company/unly/](https://www.linkedin.com/company/unly/)

 69001 LYON



### UNOW

Évaluation et certification

Développement de Leadership

Evaluation de la formation

Management et soft skills

Unow est l'organisme pionnier et spécialiste de la formation en ligne depuis 10 ans. Notre mission : des formations qui laissent une empreinte durable pour les participants et mesurable pour les entreprises. Nos formations se déroulent 100% en ligne, elles sont certifiantes, et centrées sur la mise en pratique. Chaque participant est accompagné individuellement par un expert formateur pour favoriser l'ancrage des compétences dans la durée. Soft skills, Agilité, Travail à distance ou encore Management, notre catalogue est composé de plus de 150 formations transverses et métiers. + de 500 entreprises ont choisi Unow pour renforcer les compétences de leurs équipes (Biomérieux, Groupama, Air Liquide, Econocom...). Régulièrement lauréat de trophées en formation à distance, Unow est de nouveau classé comme l'un des 3 acteurs «Leader» de la catégorie «Digital Learning» par Décideurs magazine. Unow, des résultats au-delà de la formation.



 [unow.fr/](https://www.unow.fr/)

 [contact@unow.fr](mailto:contact@unow.fr)

 @Unow\_fr

 [linkedin.com/school/unow/](https://www.linkedin.com/school/unow/)

 01 85 08 92 75

 75003 Paris

### UNOWHY

SQOOL  
L'Accélérateur

SQOOL Académie

 unowhy.com  
 @Unowhy\_Officiel

 contact@unowhy.com  
 linkedin.com/company/unowhy/  
 92200 NEUILLY-SUR-SEINE

UNOWHY 

## UPIKAJOB

*Passeport orientation*

*Passeport Rencontre pro*

*Passeport bilan*

 upikajob.com

 laurie@upikajob.com  
 linkedin.com/company/upikajob/  
 20138 COTI-CHIAVARI

UPIKAJOB!  
Boost ton orientation 

## UPSKILL4IT

*Formation & coaching IT en ligne*

*Danka Dana*

 upskill4it.com/

 contact@upskill4it.com  
 linkedin.com/company/77052614  
 06400 CANNES

 UpSkill4IT  
E-LEARNING & E-COACHING

## UPSKYLD

 upskyld.com

 75001 PARIS

## UPTALE

*Plateforme de création de contenu de formation en  
réalité virtuelle*

*Uptale est la plateforme d'Apprentissage Immersif conçue pour les entreprises pour créer, diffuser, suivre et gérer des modules de formation en 360° et Réalité Virtuelle.*

*La solution permet à toute organisation de digitaliser ses environnements et ses savoir-faire sous forme d'expériences immersives 360°, pédagogiques et interactives. Les employés se téléportent instantanément et s'entraînent en situation réelle sans contraintes et sans risques.*

*La technologie Uptale repose sur le cloud et fonctionne sur tous les appareils, smartphones, tablettes, PCs et bien sûr casques VR. Elle rend la création, la diffusion et la mesure d'impact d'expériences VR simples, ludiques et accessibles à tous.*

*Uptale permet aujourd'hui à plus de 50 groupes dont PSA, Alstom, Schneider Electric, Suez, Vallourec, Total, Allianz, Orange de développer la pratique de l'Immersive Learning à grande échelle en toute autonomie.*

 uptale.io/  
 @uptale\_io  
 +33 6 21 21 10 21

 hello@uptale.io  
 linkedin.com/company/uptale/  
 75008 PARIS

uptale. 

## URKUND

 urkund.com  
 +33 18 288 40 27

 savoirplus@urkund.fr

URKUND 

## USLIDE

 uslide.io

 vincent@uslide.io

uSlide 

## VAL SOFTWARE

 valsoftware.com

 05 61 39 22 23



## VEILLE FORMATION

*Solution de veille dédiée à la formation*

 veilleformation.com

 Alexa Rousseau

 [linkedin.com/company/veilleformation](https://www.linkedin.com/company/veilleformation)

 33600 PESSAC



 06 13 21 18 66

## VEO-LABS

 veo-labs.com

 info@veo-labs.com

 02 99 63 42 37



## VERIFDIPLOMA

*Verifdiploma: vérification de diplômes en France et à l'international*

*Doccenter: dématérialisation et blockchain*

*Verifcenter: plateforme de gestion des demandes de vérification*



 verifdiploma.com/

 g.boisseau@verifdiploma.com

 @verifdiploma

 [linkedin.com/company/9478736/](https://www.linkedin.com/company/9478736/)

 78000 VERSAILLES

## VERY UP

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Management et soft skills*

*Formation métiers*

*Accompagnement clients*

*Créez des formations professionnelles innovantes. Grâce à des méthodes collaboratives et à des technologies innovantes.*



 veryup.com

 contact@veryup.com

 06 65 73 98 95

 [linkedin.com/company/veryup/](https://www.linkedin.com/company/veryup/)

 69002 Lyon

## VIABLUE

 viablue.fr

 contact@viablue.fr

 01 75 43 30 00



## VIALUDO

*JUDICIA*

 judicia.app/

 contact@judicia.app

 [linkedin.com/company/65582737/admin/](https://www.linkedin.com/company/65582737/admin/)

 75008 PARIS



## VIDEO TELLING

 videotelling.fr/

 92250 La Garenne-Colombes

## VIDEOTELLING / VIDEOLEARNING

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production e-learning*

*Production Serious Game*

*Production Mobile Learning*

 videolearning.fr/

 Eve-Laure Alcina

  
CRÉATEURS DE COMPÉTENCES

 @videotelling\_fr

 01 75 85 83 54

 [linkedin.com/company/videotelling/](https://www.linkedin.com/company/videotelling/)

 92700 COLOMBES

## VITAL CAMPUS

 [vitalcampus.fr](https://vitalcampus.fr)

 06 07 25 91 97

 [christian.ouillet@vitalcampus.fr](mailto:christian.ouillet@vitalcampus.fr)

Vital  
Campus

## VOCABLE

 [vocable.fr](https://vocable.fr)

 01 44 37 97 97

 [clibilbehety@vocable.fr](mailto:clibilbehety@vocable.fr)

VOCABLE

## VYOND

 [vyond.com/](https://vyond.com/)

 94401 SAN MATEO

## WALT

*Média de l'alternance*

*Walt.community : le site de l'alternance*

*Guide du Routard de l'Alternant*

 [walt-asso.fr/](https://walt-asso.fr/)

 @Walt\_Community

 [contact@walt-asso.fr](mailto:contact@walt-asso.fr)

 [linkedin.com/company/walt-community/](https://www.linkedin.com/company/walt-community/)

 75009 PARIS

walt.  
LA VOIX DE L'ALTERNANCE

## WATURA

 [watura.fr/](https://watura.fr/)

 [contact@watura.fr](mailto:contact@watura.fr)

 92200 NEUILLY-SUR-SEINE

## WAZA EDUCATION

 [waza.io](https://waza.io)

 Juliette DENIAZRT - 07 86 85 16 13

 [juliette@waza.io](mailto:juliette@waza.io)

 75011 PARIS



## WE ARE LEARNING

 [wearelearning.com](https://wearelearning.com)

 +33 (0)4 67 13 00 60

 [contact@wearelearning.com](mailto:contact@wearelearning.com)

WEARELEARNING

## WE KER

 [weker-creative.com/](https://weker-creative.com/)

 44000 NANTES

WE KER

## WEBFORCE3

*Formations DEVELOPPEUR ou CYBERSÉCURITÉ,  
SYSTÈMES ET RÉSEAUX*

*Formation WEBDESIGN ET MARKETING DIGITAL*

*LMS WebForce Life*

 [wf3.fr/](https://wf3.fr/)

 @WebForce3

 [llb@wf3.fr](mailto:llb@wf3.fr)

 [linkedin.com/school/webforce3/mycompany/](https://www.linkedin.com/school/webforce3/mycompany/)

 75004 PARIS

WEBFORCE  
BE THE CHANGE

## WEBSTERCLASS

 [websterclass.com/](https://websterclass.com/)

 [info@websterclass.com](mailto:info@websterclass.com)



## WEDOF

 wedof.fr/

 31500 TOULOUSE

## WEELEARN

 weelearn.com

 contact@weelearn.fr

## WEINTAIR

 weintair.com

 support@weintair.com

## WESTIMAGES

 westimages.com

 info@westimages.com

 09 83 71 45 84

## WEUP LEARNING

*Conseil Digital Learning*

*Conception de MOOC / SPOC*

*Production e-learning*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 weuplearning.com/

 Thomas Gomes

 linkedin.com/company/weup-learning

 07 77 16 27 36

 94220 CHARENTON-LE-PONT

## WIBEES

 wibeess.co

 contact@wibeess.co

 02.31.46.22.75

## WIDID

*WiDiD immersive*

*WiDiD Conseil*

*WiDiD Studio*

 widid.fr

 hello@widid.fr

 @WIDID\_France

 linkedin.com/company/widid4u

 31000 TOULOUSE

## WILOKI

*Wiloki*

*Adibou par Wiloki : l'app pour apprendre et s'amuser de 4 à 7 ans*

 wiloki.com

 contact@wiloki.com

 @wiloki\_ai

 linkedin.com/company/wiloki

 78350 LES LOGES EN JOSAS

## WIXAR

*Outil Auteur SaaS*

*Formation de Formateur à l'Immersive Learning*

*Formation VR sur Catalogue*

 wixar.io/

 info@wixar.io

 @WiXar360

 linkedin.com/company/wixar/

 13290 AIX-EN-PROVENCE

## WOCLAP

*Outils de présentation*

*Blended learning*

 Weelearn  
Regardes - Apprendre

 WEINTAIR

 westimages



 Wibeess



 WILOKI

 WIXAR  
COLLABORATIVE  
PLATFORM FOR  
IMMERSIVE  
LEARNING



## Classes virtuelles et services associés

## Gestion du changement

Wooclap permet aux enseignants et formateurs d'impliquer leurs apprenants dans leur apprentissage en utilisant leur ordinateur ou leur smartphone. L'objectif de notre plateforme interactive est de capter l'attention des élèves et de mesurer leur niveau de compréhension, en classe ou à distance, de manière synchrone et asynchrone. Wooclap s'intègre dans l'environnement de travail numérique et applications déjà utilisées par les enseignants et formateurs au quotidien (Moodle, Power Point, Zoom, Teams, Google Slide, Blackboard, etc).

 wooclap.com

 info@wooclap.com

 @wooclapfr

 linkedin.com/company/wooclapcompany/

 01040 ETTERBEEK

## WOONoz

*Woonoz for business (W4B)*

*Woonoz Suite*

 woonoz.com/

 thomas.kreczanik@woonoz.com

 @woonoz

 linkedin.com/company/woonoz/

 04-69-64-70-50

 69009 LYON

## WOW! NEWS

*App WoW! News*

*Catherine Bahl*

*Catherine Bahl*

 wow-news.eu

 catherine@wow-news.eu

 linkedin.com/company/wow-news

 67000 STRASBOURG

## WweEDDOO

*wweeddo*

 wweeddo.com

 contact@wweeddo.com

 linkedin.com/company/wweeddo

 92200 NEUILLY SUR SEINE

## X2O MEDIA

*X2O OneRoom*

*Digital Workplace*

 x2oedia.com/fr/

 ckoudlansky@x2oedia.com

 @X2Oedia

 linkedin.com/company/x2o\_mediatwitter.com/X2

 H2Y 1Z5 MONTREAL QC

## XOS

L'ADN de XOS : former mieux, plus vite et en digital ! Expert et Leader français de la transformation digitale des formations des entreprises depuis 10 ans, XOS propose un catalogue sur étagère contenant plus de 1000 cours répondant aux compétences indispensables en entreprise et celles que chacun doit développer pour les métiers de demain. Ces contenus de haute qualité permettent de tripler le taux de mémorisation des apprenants par rapport à une formation classique. Afin de répondre à tous les besoins de formation, XOS a développé un concept innovant de création de formations sur mesure qui n'a qu'une seule vocation : être vraiment efficace et engageant avec une livraison rapide et des coûts optimisés. Pour nous, contenus "sur-étagères" et "sur-mesure" sont complémentaires et nous vous accompagnons de A à Z dans ces 2 modèles.

 xos-learning.fr/

 info@xos-learning.fr

 linkedin.com/company/2856898/

 92931 Paris La Défense cedex

 01 84 16 17 79

## XPERTEAM

 xperteam.fr

 ph.amalric@xperteam.fr

wooclap



X2O media

XOS  
learnfast

xperteam  
Digital Learning Experience



+33 1 55 70 28 28

## XPLAIN

*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

xplain.do

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production e-learning*

Manon CASUCCIO

linkedin.com/company/xplaindo/

63100 CLERMONT-FERRAND

06 95 09 77 50

## YES 'N' YOU

yesnyou.fr

contact@yesnyou.fr

+33 (0)800 008 771

75015 PARIS

**YES'N'YOU**  
INSPIRING LEARNING

## YOOMONKEEZ

*Yoomonkeez*

*vincent caltabellotta*

yoomonkeez.com

vincent@yoomonkeez.com

@yoomonkeez

linkedin.com/company/18667496

06 81 31 14 71

49100 ANGERS



**YOOMONKEEZ**

## ZAKORITO

zakorito.com/

contact@zakorito.com

+33 (0)1 41 81 05 83



## ZAMIZEN

*Zamizen à l'école*

*Zamizen en famille*

*Zamizen en périscolaire*

zamizen.fr

iris@zamizen.fr

@leszamizen

linkedin.com/company/les-zamizen/

17000 LA ROCHELLE

**Zamizen**

## ZE.GAME

*ze.game*

*Développement de communautés de Trans-Form-Action*

services.ze.game

*Formation à la collaboration agile et apprenante,  
Formation à la facilitation de communauté*

contact@ze.game

linkedin.com/company/ze-game/

75002 PARIS



## ZEPHIR

zephir-is.com

sales@zephir-is.com

01 40 84 01 10



## ZOLA

*Zola entretiens*

*Zola compétences*

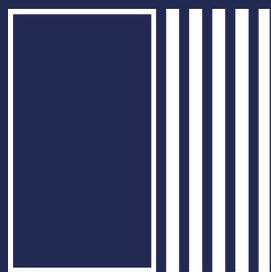
*Zola formations*

zola.fr/

raphael@zola.fr

linkedin.com/company/zola-learning/





# digital learning book

by ildi

7ème ÉDITION

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit intégrale ou partielle, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans l'autorisation de la société International Learning and Development Institute, sauf dans les cas prévus par l'article L-122-5 du code de la propriété industrielle.

2020 ILDI. Tous droits réservés. Le Digital Learning Book n'est en aucun cas responsable des photos, des textes et illustrations qui lui sont adressés. La société ILDI ne saurait être tenue responsable pour des erreurs ou omissions dans les textes et illustrations de la publication. Les informations contenues dans cet ouvrage sont données à titre indicatif et ne sauraient engager la responsabilité de IL&DI SAS.

**ILDI - INTERNATIONAL LEARNING AND DEVELOPMENT INSTITUTE**  
<http://il-di.com> - 27 Bis Boulevard Diderot - 75012 Paris

**Directeurs de la publication :** Philippe Gil, Philippe Lacroix

**Contributeurs :** Gaëlle Fechant-Garnier, Philippe Gil, Philippe Lacroix

**Design :** Nathalie Delay - [www.dani-portfolio.fr](http://www.dani-portfolio.fr)

**Crédits photos (sauf si indiqué en légende) :** © AdobeStock, © ILDI, © Beedeez, © Solunea © Teachup, © Experquiz, © Teach on Mars, © Cards, © Edusign, © Mobiteach, © Tips n' Learn, © Knowmore, © Teach Up, © MidJourney, © Mind On Site, © LMS Factory, © Seira, © Didask, © Freepik, © Lefebvre Dalloz, © Very up

**Dépôt légal :** Novembre 2023

**Impression et routage :** Groupe BURLAT -  
35 rue des Métiers, 12850 Onet-le-Château

89€ – ILDI SAS <http://il-di.com>

éditeur : 978-2-9561109

ISBN : 978-2-9585082-3-4

EAN : 9782958508234



## Facilitez l'adoption de tous vos logiciels\* grâce aux solutions Knowmore !

“ La souplesse de la solution, son adaptabilité en font un outil idéal pour former en continu et sécuriser la transformation numérique ”

N.M. - DGA ANRU



-75% du nombre de formations en face à face



+ 60% d'engagement de vos effectifs



- 50% de sollicitations au support

**k**-now   **k**-studio   **k**-value

\*SiRH, ERP, CRM, SI Achat, Digital Workplace, Développement spécifique



Knowmore,  
1 rue Paul Mazy, 94200, Ivry-sur-Seine  
+33 (0)1 83 90 40 10  
[www.knowmore.fr](http://www.knowmore.fr)

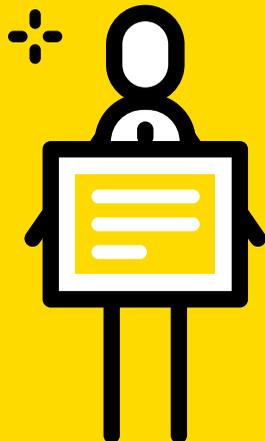




## Vous n'êtes pas dans le Digital Learning Book ? Vous souhaitez y être présent ?

Faites du Digital Learning Book votre nouveau vecteur de communication.

- Communiquez dans la durée : le Digital Learning Book est accessible au format numérique et papier. Par sa qualité d'édition et par la richesse de son contenu, il est conservé par son destinataire.
- Renforcez votre présence et votre rémanence chez le lecteur.
- Associez votre image à une publication de qualité à forte valeur ajoutée sur le contenu.



VOUS SOUHAITEZ recevoir LE DIGITAL Learning BOOK, en version électronique ou papier ?

**Annonceurs, réservez dès à présent votre espace dans la 8<sup>ème</sup> édition du Digital Learning Book**

<https://digital-learning-book.com>

