



digital learning book *by ildi*

7^{ème} 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

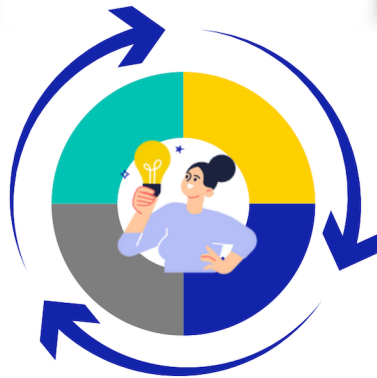
Catalogue de formations prêtes à l'emploi

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 !



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



Agence de
formation
certifiée



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

+33 (0)4 67 02 10 00

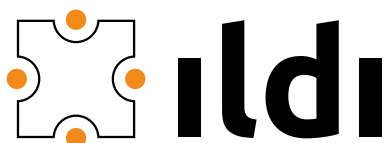
contact@callimedia.fr

www.callimedia.fr

SOMMAIRE

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

LE DIGITAL LEARNING BOOK : UNE PRODUCTION ILDI



Bienvenue dans cette 7^{ème} 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^{ème} 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 :

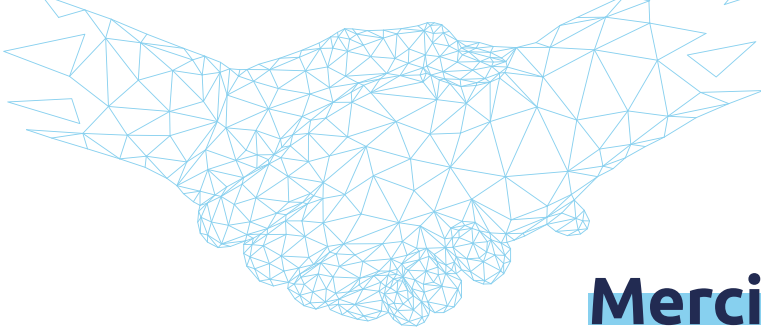
- l'art de cultiver l'envie d'apprendre pour développer une véritable Learning Culture,
- la maîtrise du Nudge pour marketer vos formations et renforcer l'engagement apprenant,
- l'implication de chacun dans la formalisation et le partage des savoirs,
- les bonnes questions à se poser pour trouver sa 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.

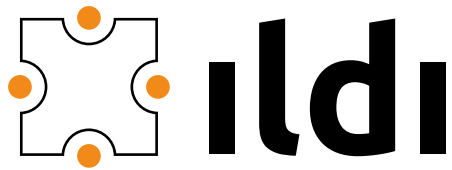
Nous sommes ravis de vous présenter cette nouvelle édition.

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 ?

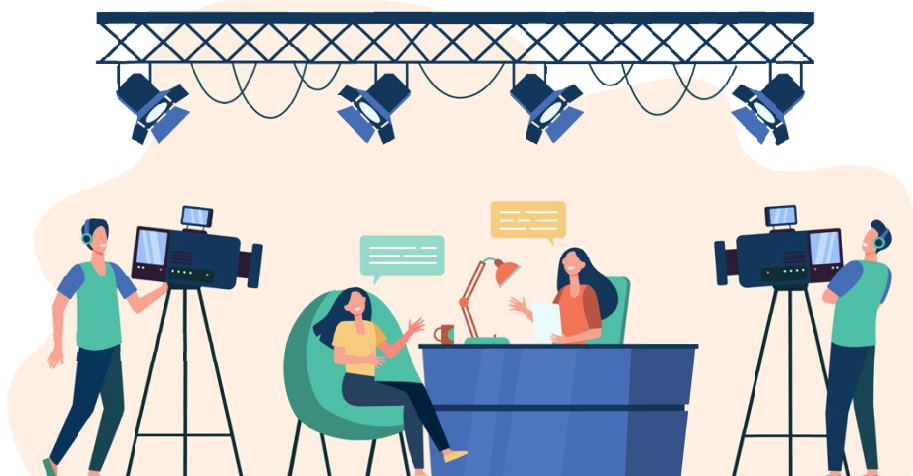
Philippe Carré, professeur et chercheur en sciences de l'éducation à l'université de Nanterre et théoricien de

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.

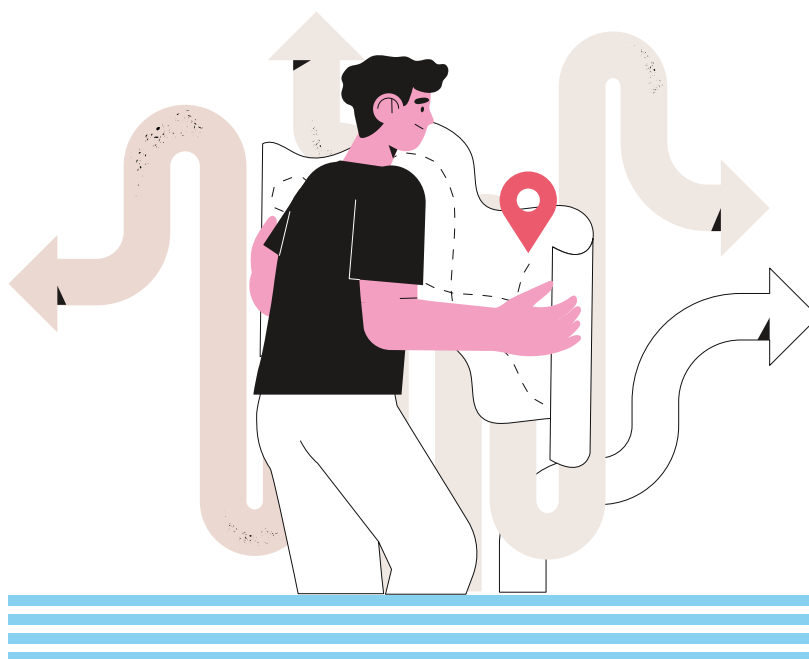
Cette démarche d'apprenance fait écho à la notion d'agentivité ou la capacité à « être agent de ses propres actions » développée par Albert Bandura, psychologue et père du socio-constru-tivisme. L'apprenant quitte son rôle d'acteur, réceptacle de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour construire une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

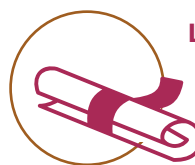
Avant de parler d'organisation apprenante et de ses déclinaisons plus récentes que sont l'organisation capacitante et l'organisation agile,

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.

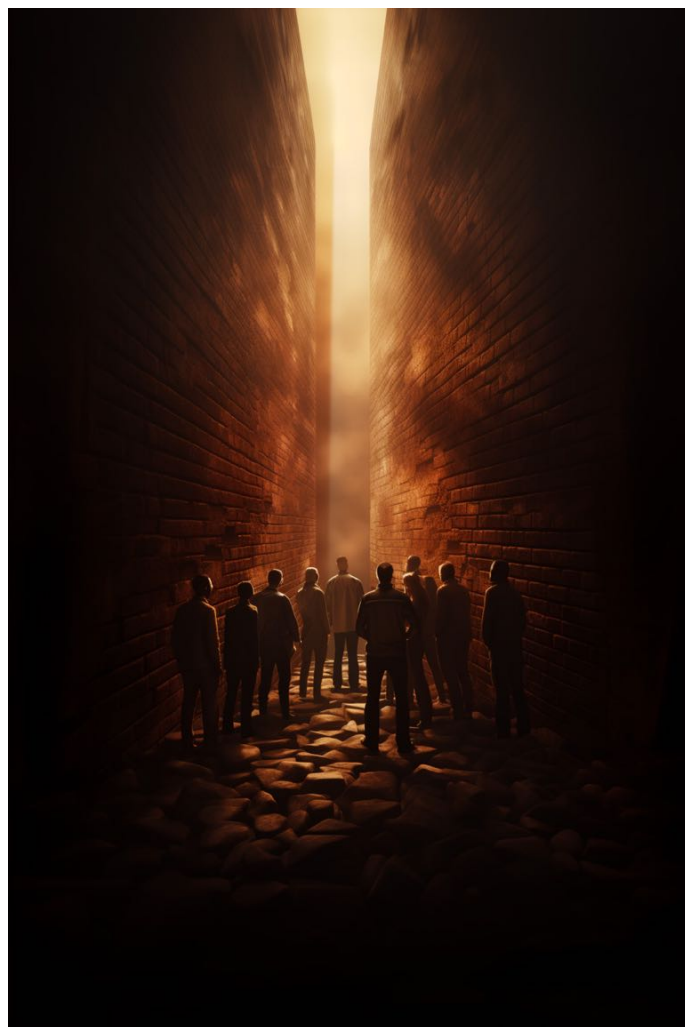


Image générée avec Midjourney v5.2

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



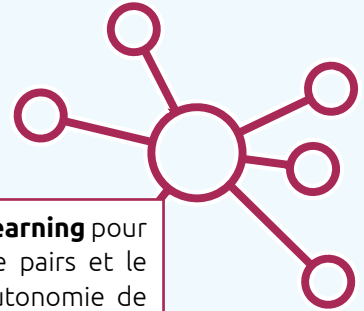
2. Développer des programmes de développement des compétences multi-formats et multimodaux : implémenter des parcours de développement professionnel offre des opportunités d'apprentissage variées. Cela peut inclure des formations, des ateliers, des conférences, du mentorat, des échanges de bonnes pratiques, 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



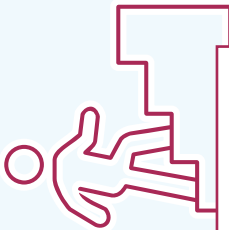
3. Encourager l'apprentissage autonome : fournir des ressources et des outils d'apprentissage accessibles est louable à condition de dégager le temps nécessaire, de s'assurer de disponibilité mentale de chacun et d'impliquer (ou au moins d'informer) les managers. Éveiller la curiosité et l'ouverture 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.



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 !



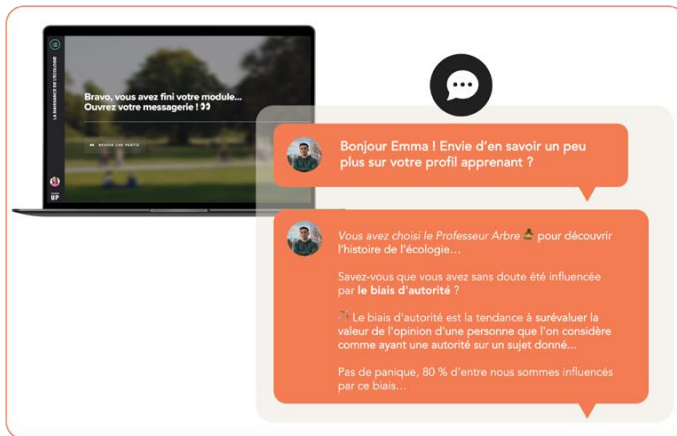
2. Créer un lab innovation pour « explorer le futur »

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

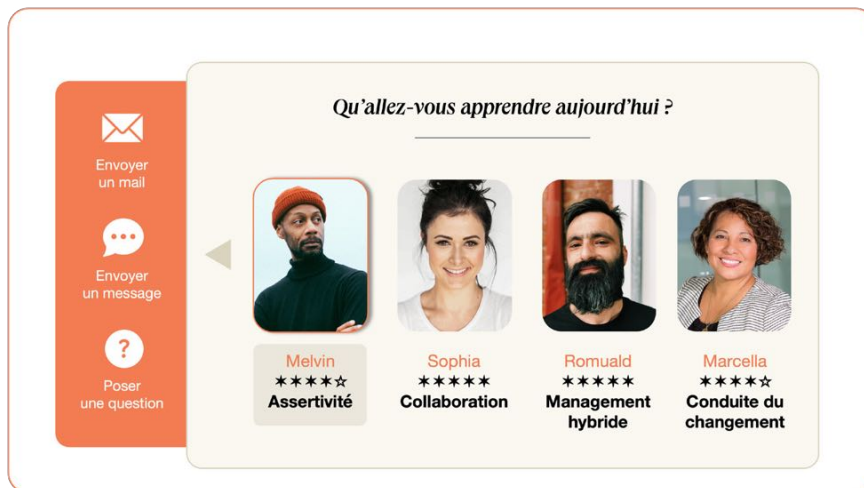


Et si, dans vos formations, chacun repartait avec une découverte sur soi ? Puisqu'Apprendre à Apprendre est sans doute LA softskill du XXIe siècle, que diriez-vous de glisser dans vos "objets" pédagogiques un apport en sciences cognitives pour permettre aux collaborateurs d'apprendre ce petit truc en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

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

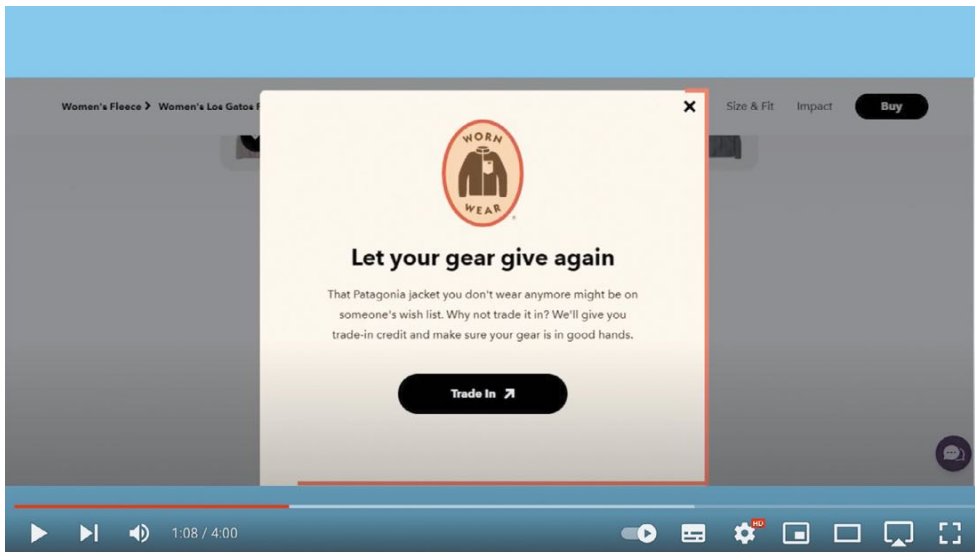
visuelle immédiate sur la qualité nutritionnelle des produits. En utilisant des couleurs et une échelle facile à comprendre, le Nutri-Score cherche à influencer les choix des consommateurs de manière douce mais efficace. Les études ont montré que les consommateurs sont plus enclins à choisir des produits 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 :

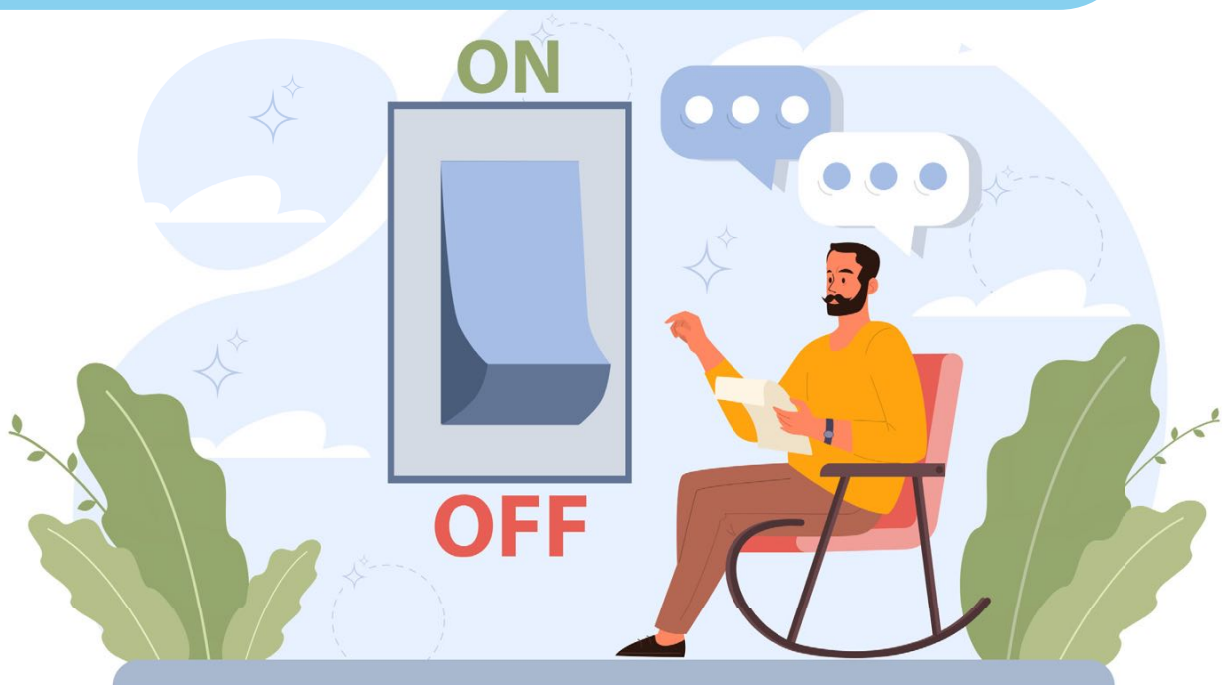
- La persuasion :
 - placer des affiches inspirantes et motivantes dans les espaces communs de l'entreprise, rappelant l'importance de la formation pour le développement professionnel, le maintien de l'employabilité...
 - envoyer des e-mails personnalisés aux salariés, mettant en avant les avantages 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.

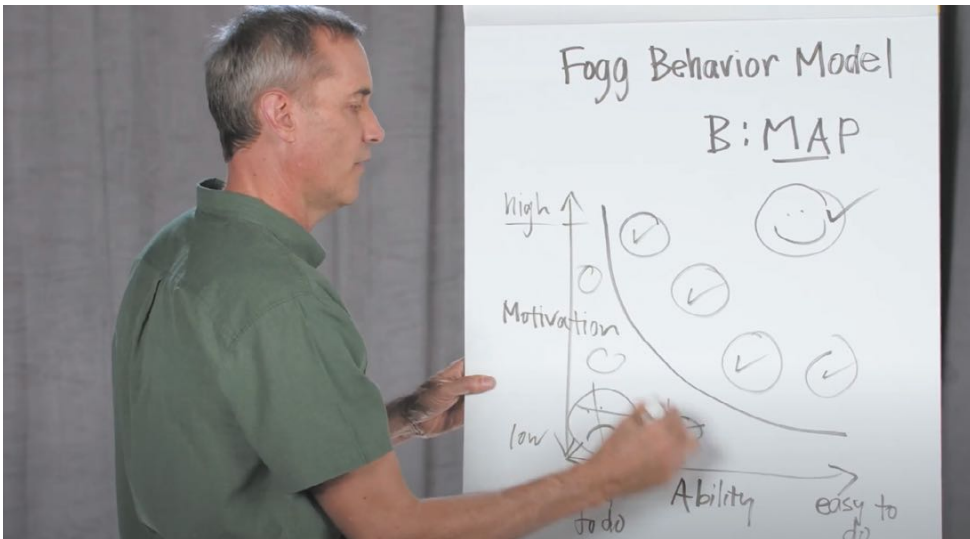
Et pour s'assurer d'activer les bons déclencheurs et maximiser le passage à l'action de l'apprenant ? Le modèle comportemental de B.J. FOGG (connu sous le nom de FOGG Behavioral Model) docteur en psychologie et professeur à l'université de Stanford, s'appuie sur 3 piliers de passage à l'acte, qui au-delà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



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

Lefebvre Dalloz
Compétences.



Jeanne Guérin et Virginie Jaulin



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 souhaiteriez 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



* 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*

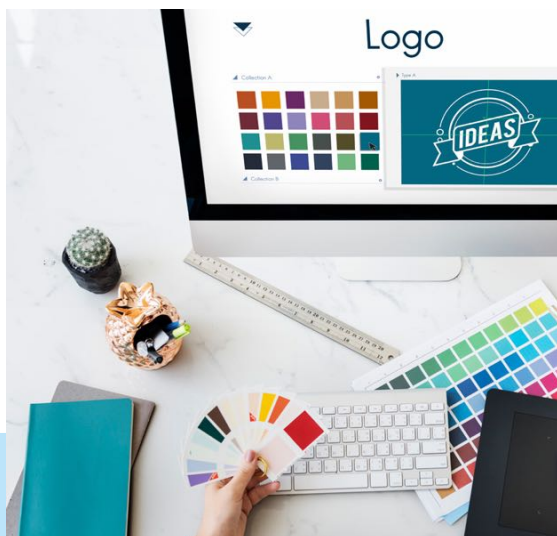
Marketing de la formation : Les 4 facteurs à prendre en compte pour renforcer l'engagement des apprenants

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.

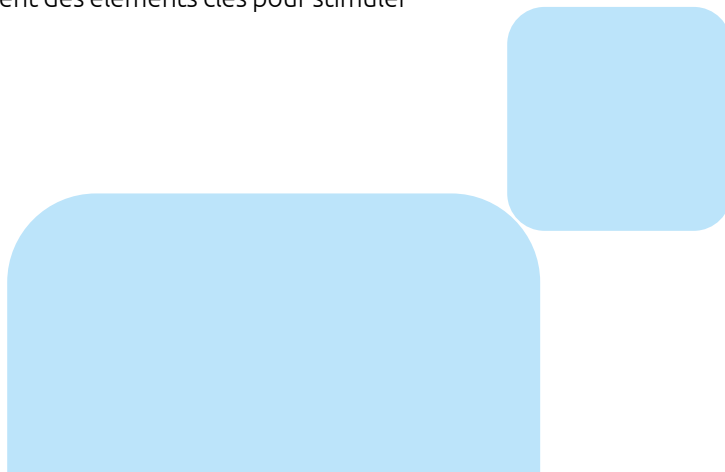


Interagir et gratifier pour maximiser l'engagement des apprenants.



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.

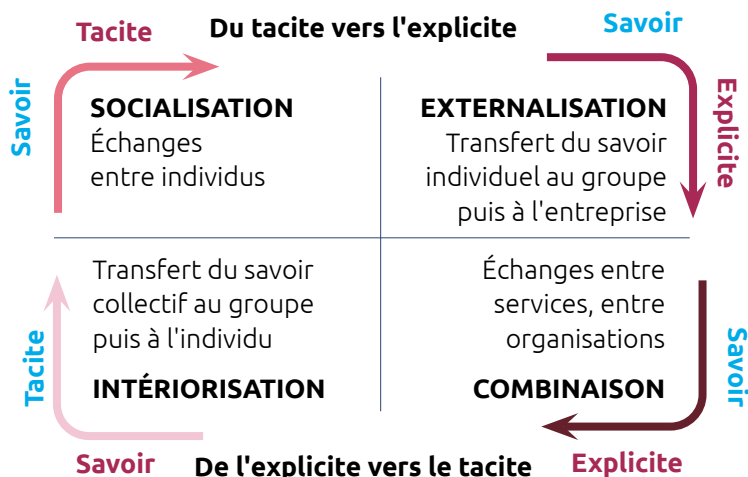
En 1995, [Nonaka et Takeuchi](#) définissent quatre modes de conversion de la connaissance au sein d'une organisation sous la forme d'une spirale de la connaissance :

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

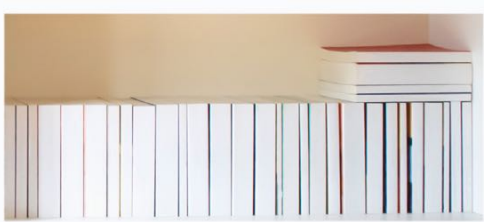
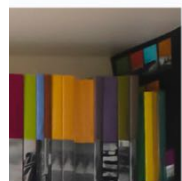
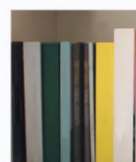
(approche ascendante) enrichit la formation d'une dimension opérationnelle et terrain apportée par les experts et apprenants. Cette démarche facilite la transposition des savoirs, savoir-faire et savoir-être en situation de travail.

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



Premières expérimentations d'UGC en cours avec des experts sélectionnés



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



L'UGC est désormais déployée et ouverte à tous



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.

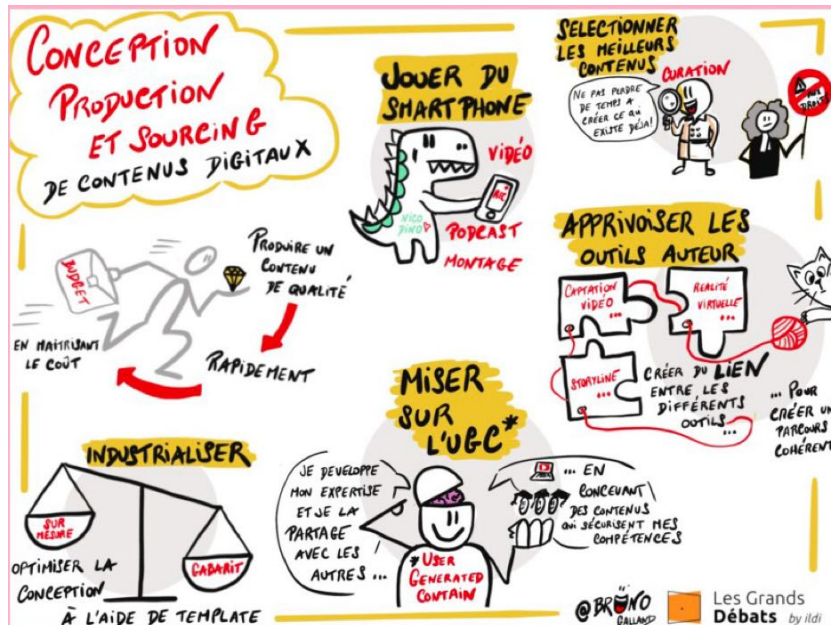
...AVANT DE PARLER BUDGET



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.

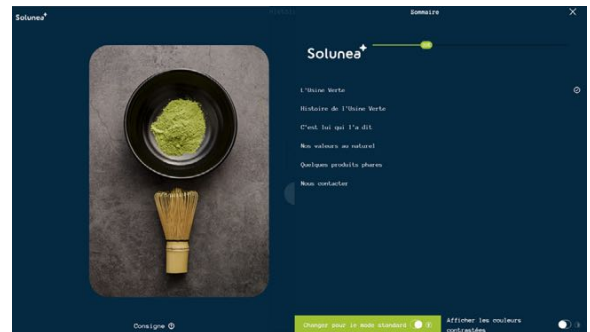


4. Est-ce que l'outil auteur est inclusif (accessibilité apprenant) ?

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



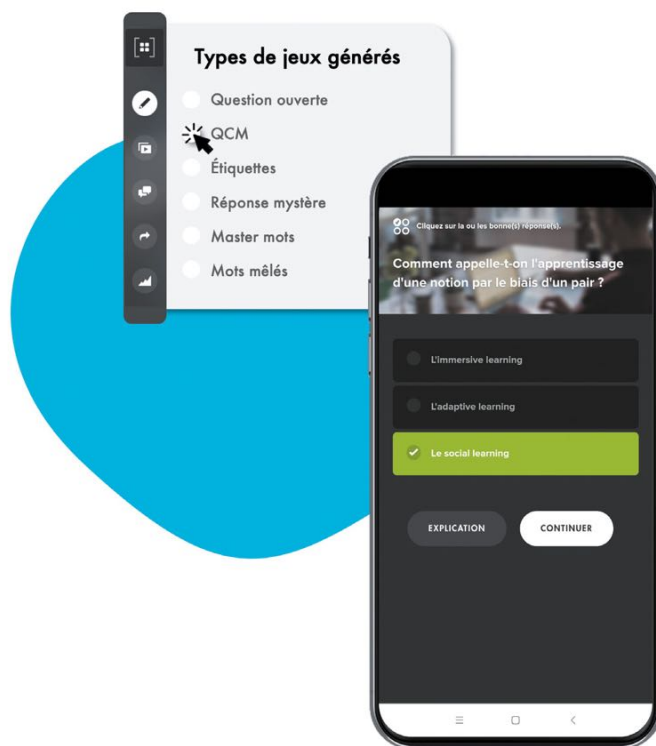
Passionné de formation, il a créé plusieurs entreprises dans le domaine de l'innovation pédagogique. Son ambition avec Teach Up : mettre à la disposition des entreprises et des organismes de formation une plateforme d'apprentissage en ligne pour faire réussir tout le monde grâce à l'IA.

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

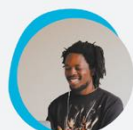
Aujourd'hui, de plus en plus de LXP permettent de concevoir, rapidement et de façon collaborative, des modules et des parcours complets de qualité, diffusables dans presque tous les environnements, même les plus sécurisés. En choisissant un outil auteur ou un LXP qui propose, dans sa conception même, 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



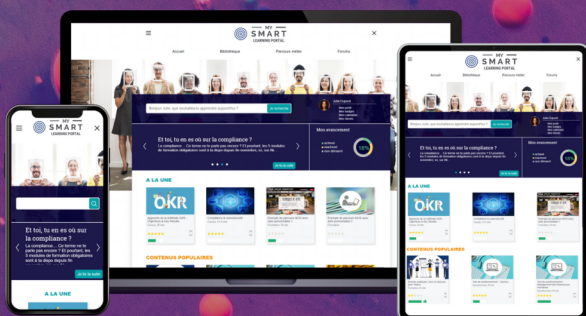
Des expériences de formation uniques et engageantes pour tout votre écosystème

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

MOS - MindOnSite - Avenue de la gare, 10, 1003 Lausanne
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.

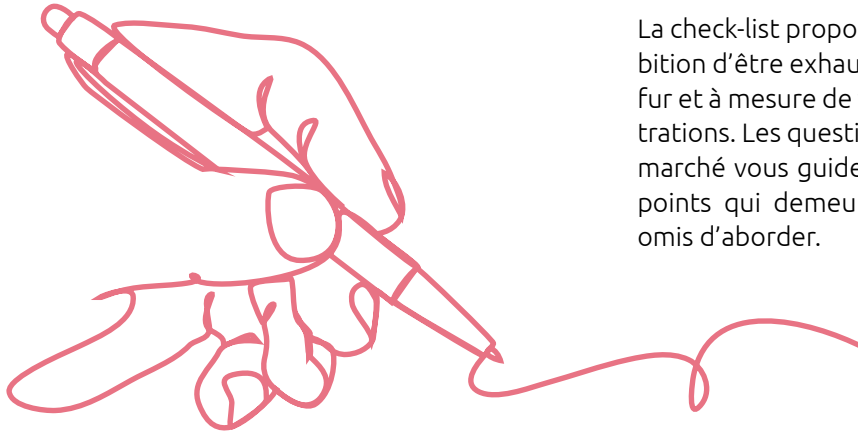
Comprendre les spécificités de chaque typologie de plateforme est indispensable pour cibler et choisir la solution ou la combinaison de solutions la plus adaptée à la stratégie formation de l'entreprise. En effet, certaines plateformes peuvent s'interfacer pour offrir une palette de fonctionnalités étendues. 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 :

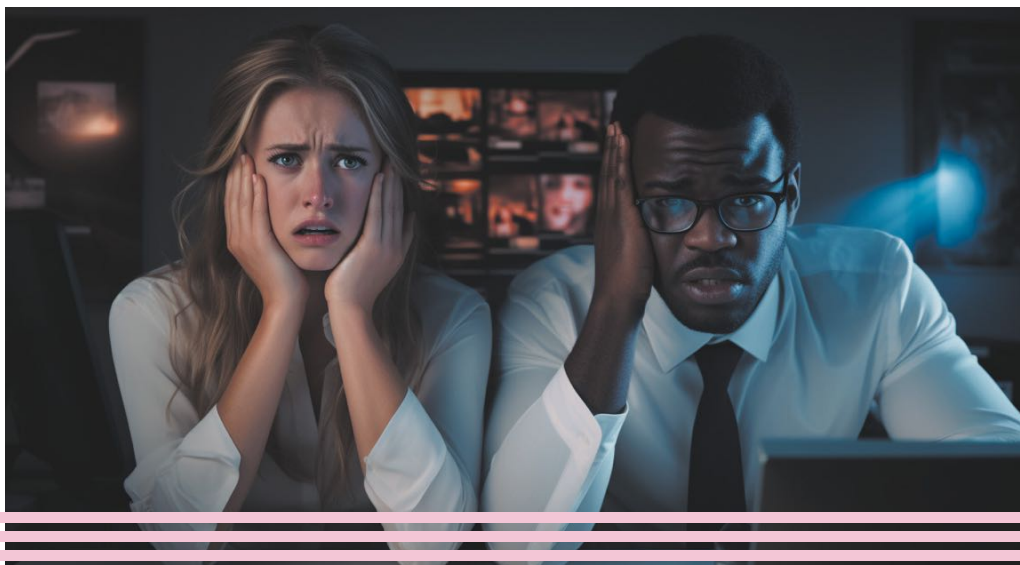
- Vérifier que le fournisseur offre un support réactif et efficace pour résoudre les problèmes techniques et répondre aux questions.
- S'assurer que les ressources d'aide asynchrones ou synchrones sont suffisamment claires, hiérarchisées et détaillées pour permettre aux utilisateurs (apprenants, formateurs,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

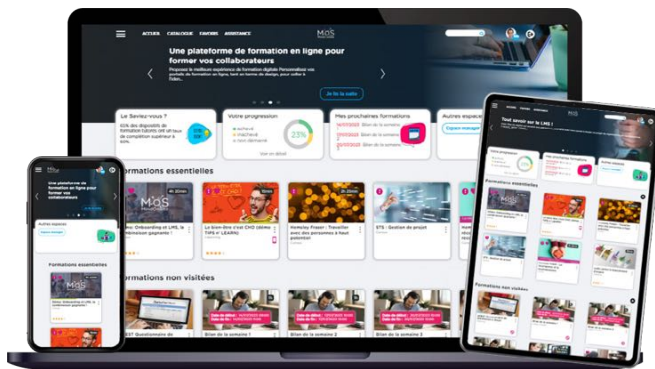
5 bonnes raisons de vous équiper d'une plateforme LXP dès maintenant !

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.

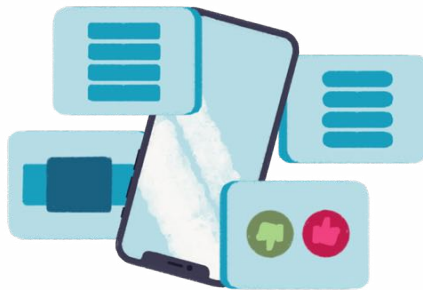


2. L'engagement sans contrainte

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.

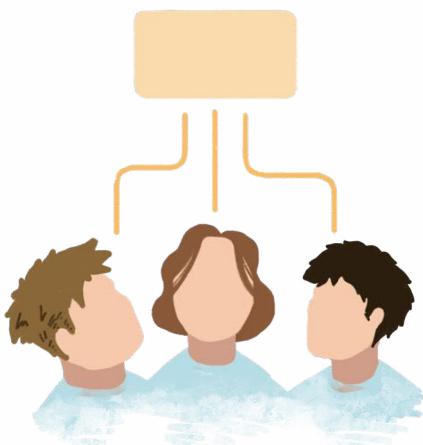
La plateforme LMS de demain doit donc être capable de **fournir des expériences d'apprentissage personnalisées et adaptées aux besoins de chacun.**

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.

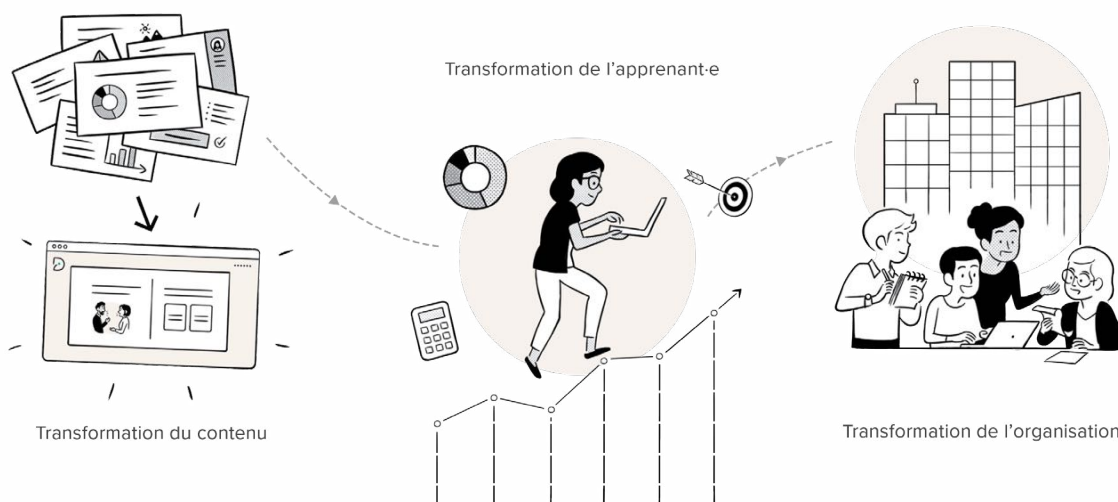
L'évolution nécessaire des plateformes : vers la transformation des apprentissages

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



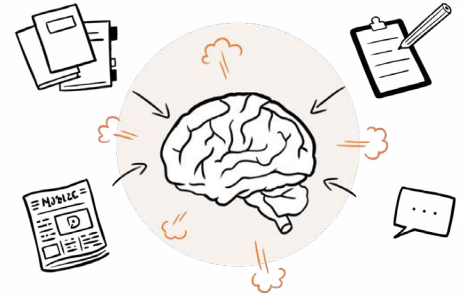
Nos 5 conseils pour atteindre la transformation

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.



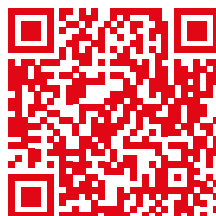
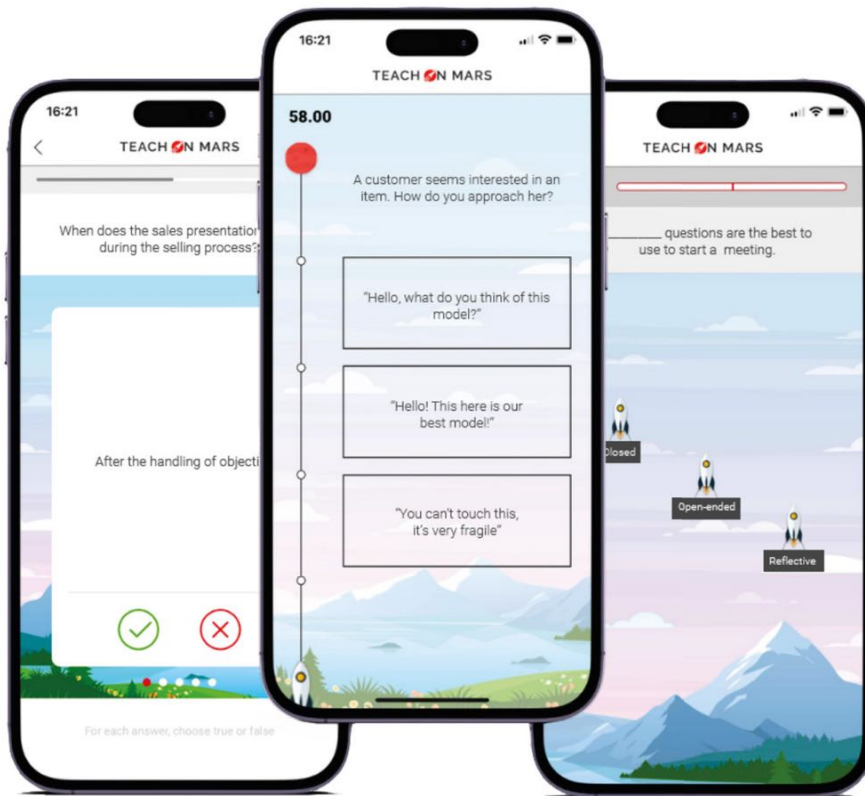
GARDEZ VOTRE ROI EN LIGNE DE MIRE

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

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

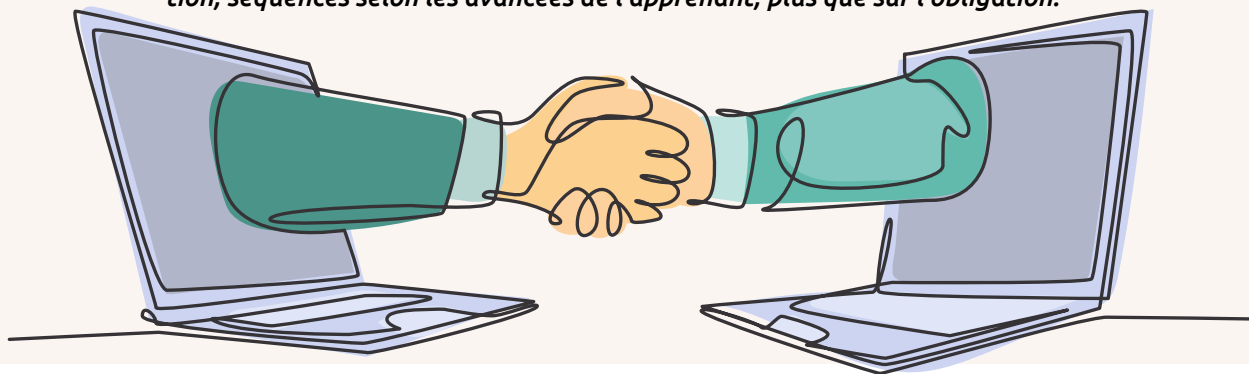
Où je veux quand je veux... Telle est la promesse du mobile learning, celle de se former en toute liberté, partout, tout le temps.

« 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 disserter 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.

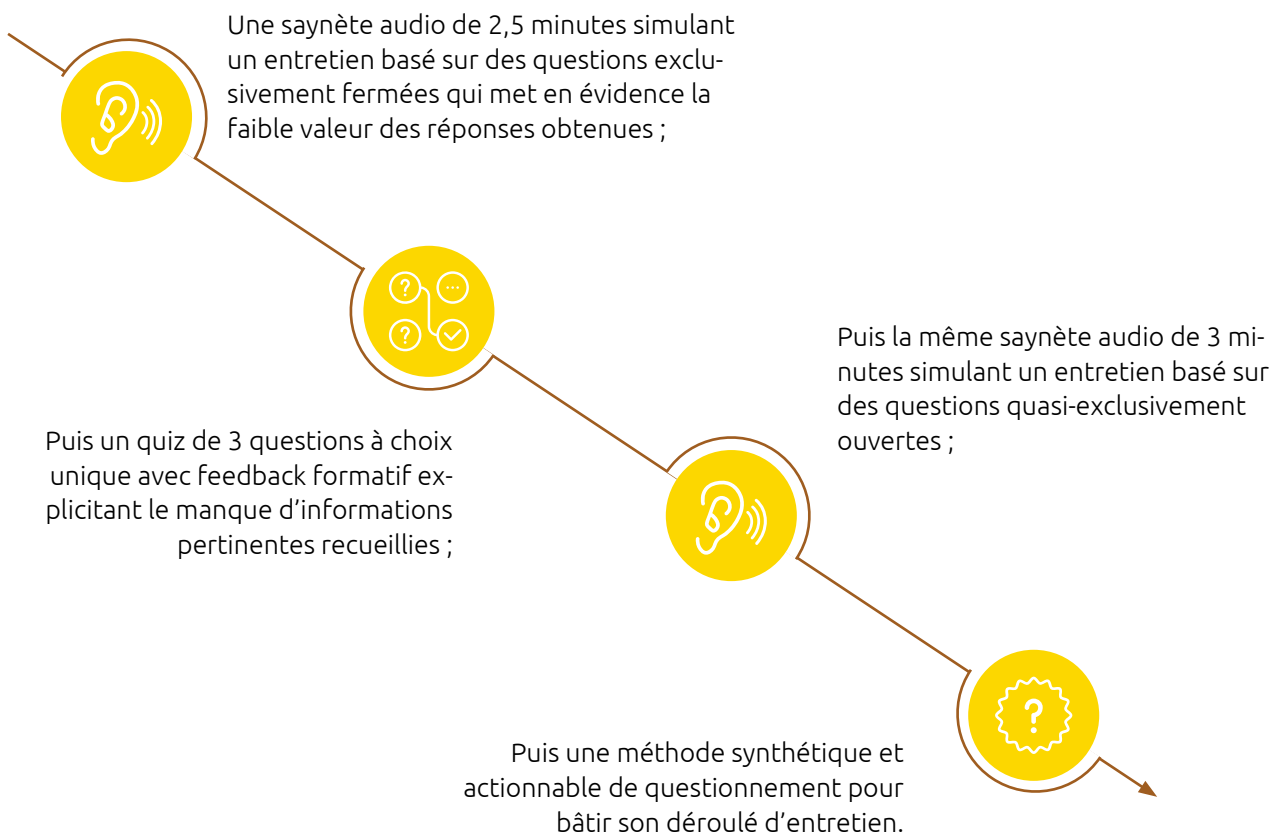
Pour l'objectif de la formation : quel est le problème précis et récurrent ou la faiblesse généralement constatée dans l'équipe lors des entretiens commerciaux ?

- 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.

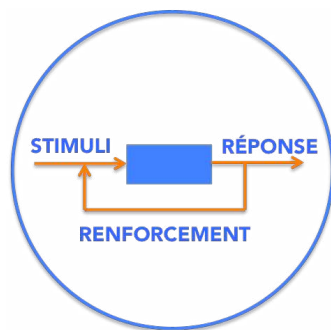
Pour reprendre l'exemple de la formation commerciale, supposons que la plus importante lacune identifiée porte sur l'entretien de découverte et l'incapacité à bien détecter le besoin client.

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 développement¹ 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 présentielles 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**² 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
Qu'est ce que c'est ?	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
Ça vient d'où ?	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	
C'est fait de...	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
C'est fait pour...	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre à un besoin immédiat : consultation à la demande, en stand alone, partout, tout le temps • Enrichir des parcours digitaux blended ou en présentiel : intégration en avant-formation, mixé dans le parcours, en intersession, en post-formation ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimiser l'opérationnalité d'une action de formation formelle : réalisation de challenges courts et progressifs en situation de travail pendant et/ou après la formation • Ancrer les compétences dans la durée par l'acquisition d'automatismes et/ou la répétition d'actions au quotidien
C'est pour qui ?	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"> • collaborateurs autonomes dans leur apprentissages • collaborateurs n'ayant pas la possibilité de mobiliser beaucoup de temps de formation 	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

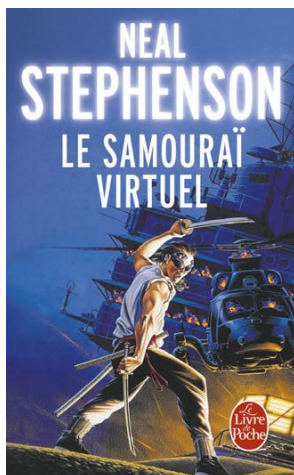


AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



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.¹ »

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 « Metaverse² ».



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

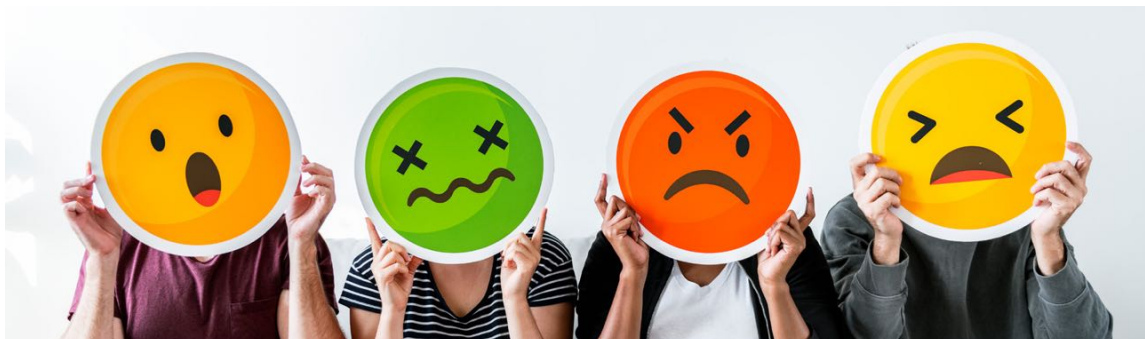
Dans les années 90, des chercheurs ont mis en évidence le lien entre la perception physique et corporelle du monde et la représentation mentale qui en découle. Cette approche, souvent appelée "cognition incarnée", suggère que la cognition humaine est profondément influencée par les interactions de notre 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 :

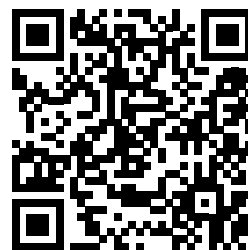
Les univers immersifs peuvent susciter des réactions émotionnelles fortes, qu'elles soient positives ou négatives. Certains apprenants peuvent être plus sensibles aux stimuli émotionnels présents dans le métavers. Et se retrouver déstabilisés.

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.

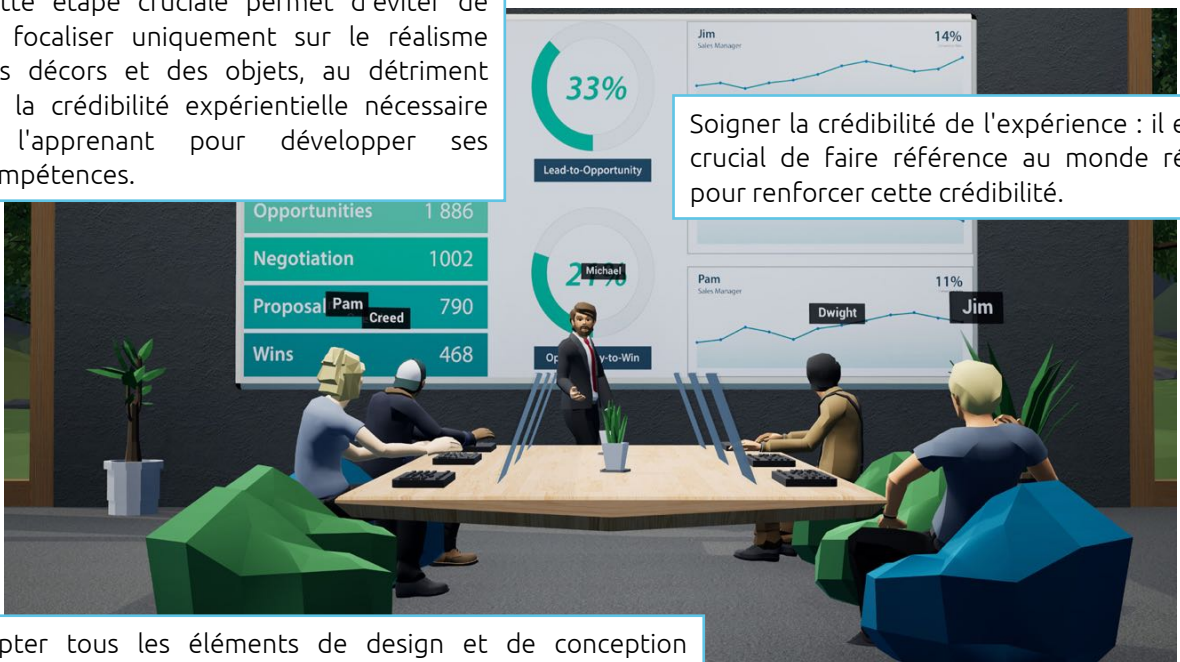


4. Pour conclure

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

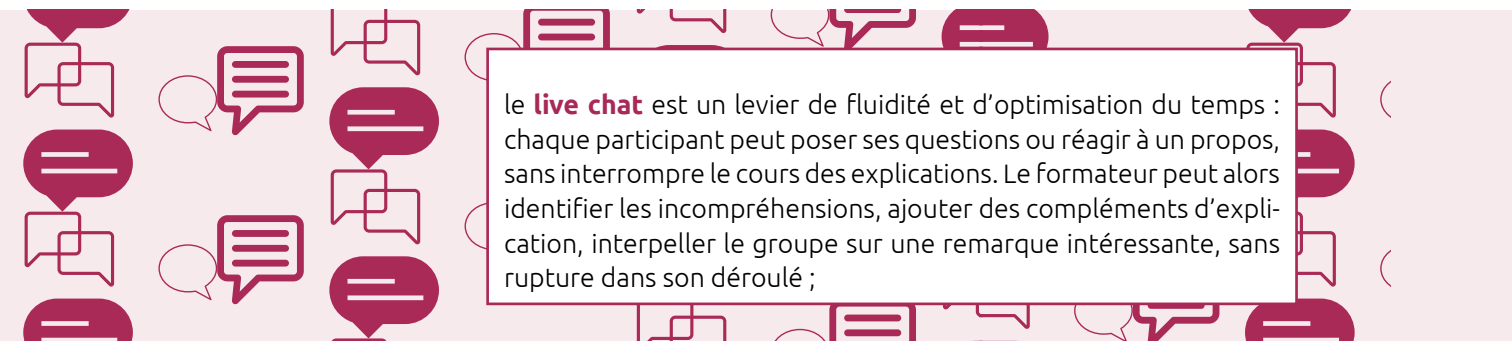
4. Quand le digital s'invite en salle

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

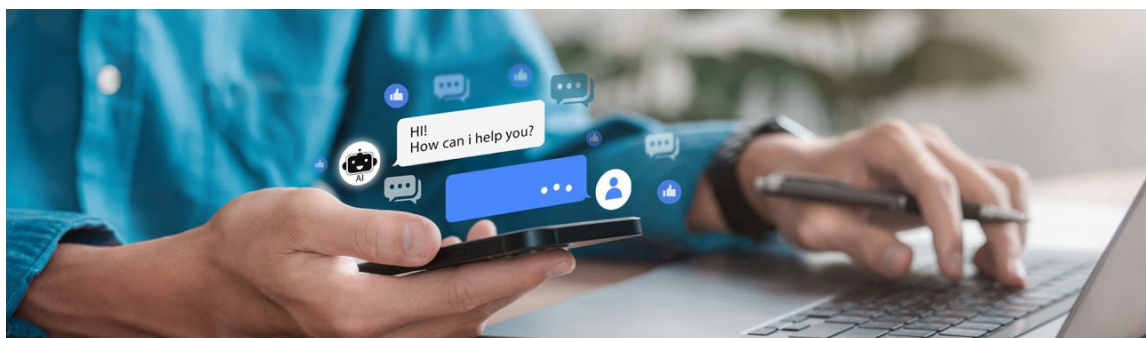
Les IA génératives peuvent, si tant est que l'on sache s'en servir et que l'on reste conscient de leurs limites, se révéler des outils efficaces de contextualisation et de personnalisation des classes virtuelles. Elles invitent également à repenser l'évaluation.

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

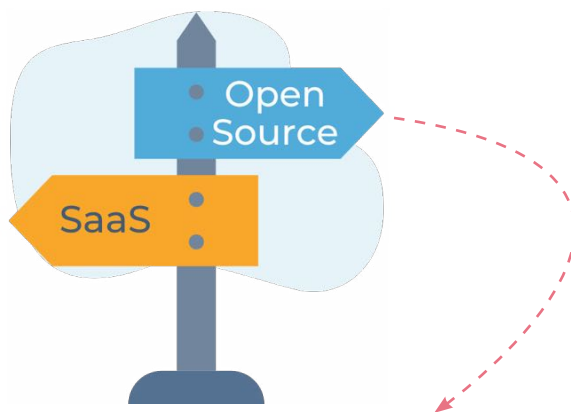
Depuis 3 ans, les entreprises et organismes de formation ont massivement fait appel aux classes virtuelles, pour cela ils ont adopté des solutions telles que Zoom, Teams, Blackboard Collaborate... Mais les options open source sont aussi importantes !

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.

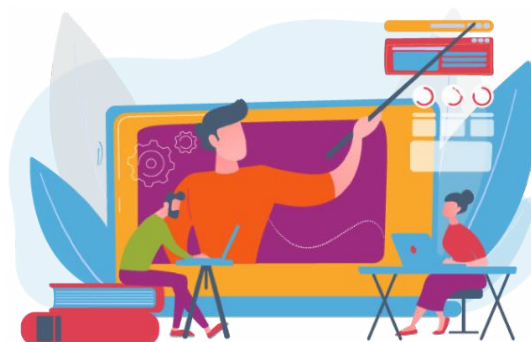
Conservez les données

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.

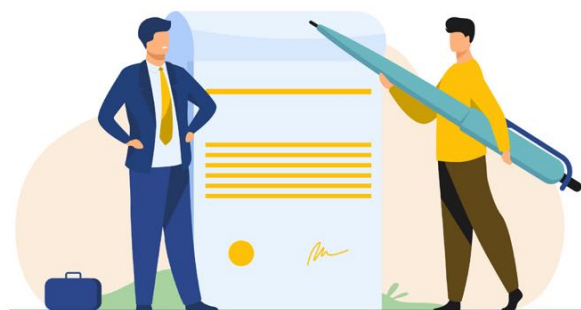
3. Les solutions existantes

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.

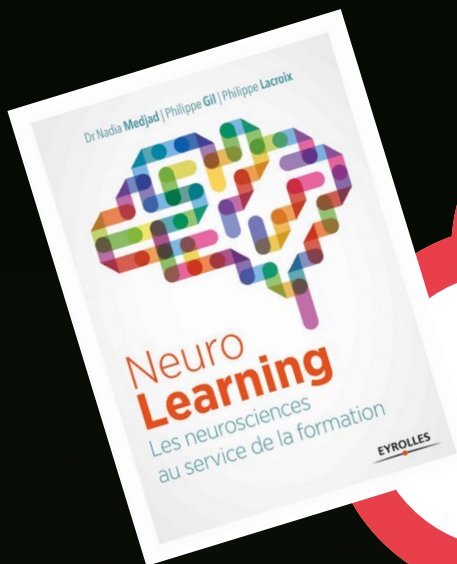
Ce gain de temps offert par les différents outils digitaux permet aux administrateurs et formateurs de se recentrer sur leurs apprenants, et ainsi proposer des formations en ligne plus complètes. La classe virtuelle et le live learning platform se mettent donc au service de l'éducation et de la formation.



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

Edusign 

Pour aller plus loin : www.edusign.fr



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/

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>

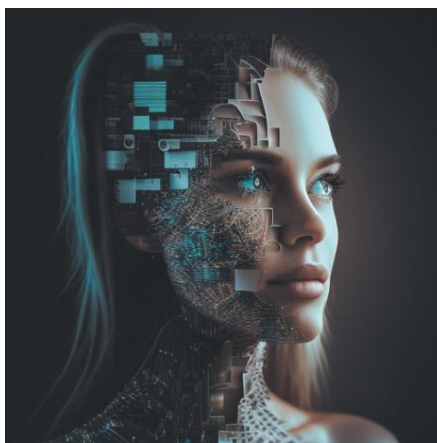
IA génératives partie 1

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..

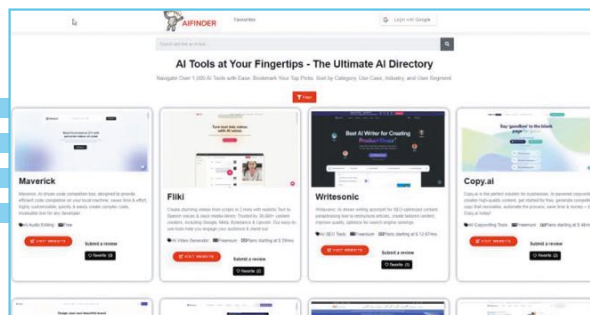
Il m'aura fallu un compte gratuit sur Openai (vous avez raison : si c'est gratuit, c'est moi le produit et en effet Openai a récupéré mon mail et mon numéro de portable au passage), 2 prompts (nous dissèquerons cette nouvelle baguette magique sémantique ultérieurement) et moins d'une minute pour le produire, 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 !

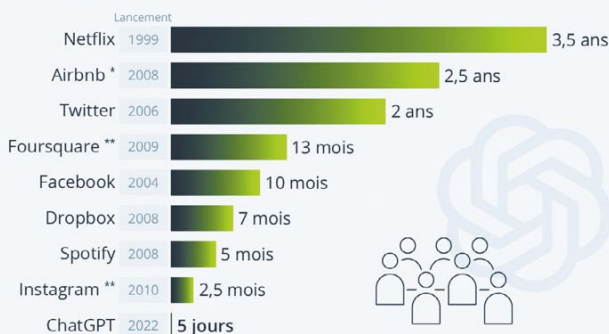
Côté formation, on peut citer notamment, [Stellia](#), [Traindy](#), qui accompagnent les apprenants par un coaching virtuel personnalisé et adaptatif.

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.

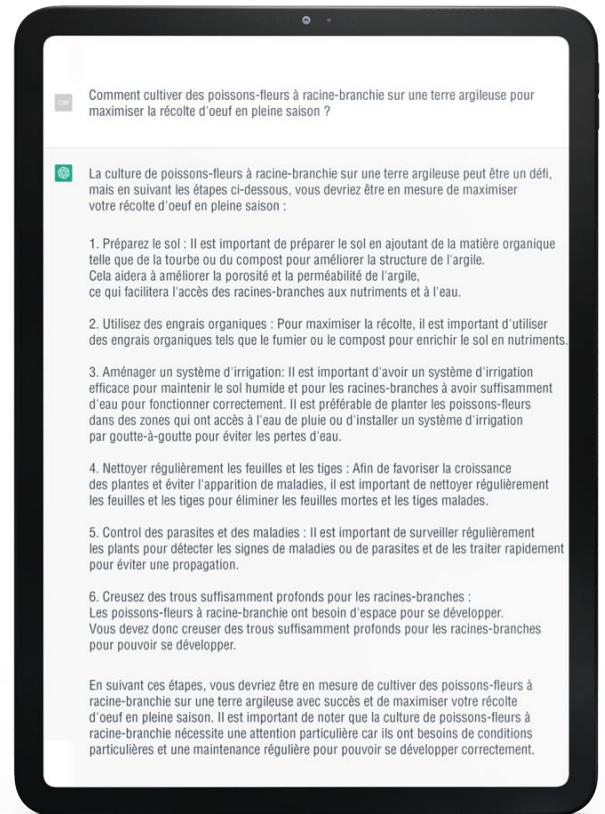
Il est important de noter que l'IA générative n'est pas capable de comprendre le sens de ce qu'elle génère, elle se contente de générer des données qui sont cohérentes avec les exemples qu'elle a appris lors de son entraînement. Il est donc important d'avoir un ensemble de données d'entraînement représentatif 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

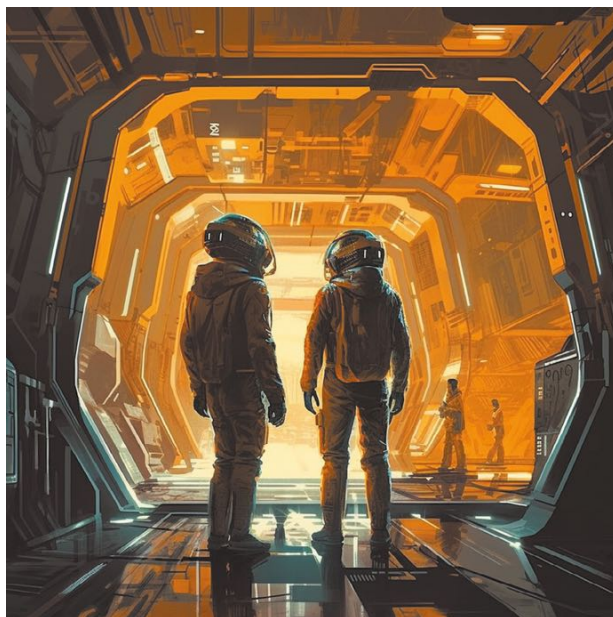
Ne donnez pas votre langue au Chat !

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

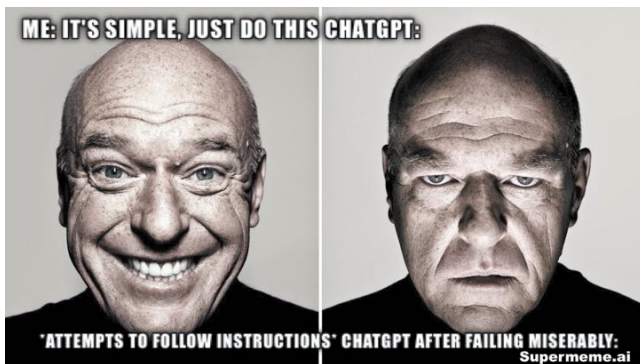
Objectif pédagogique : A l'issue de ce module, les participants seront en mesure de :

- 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.

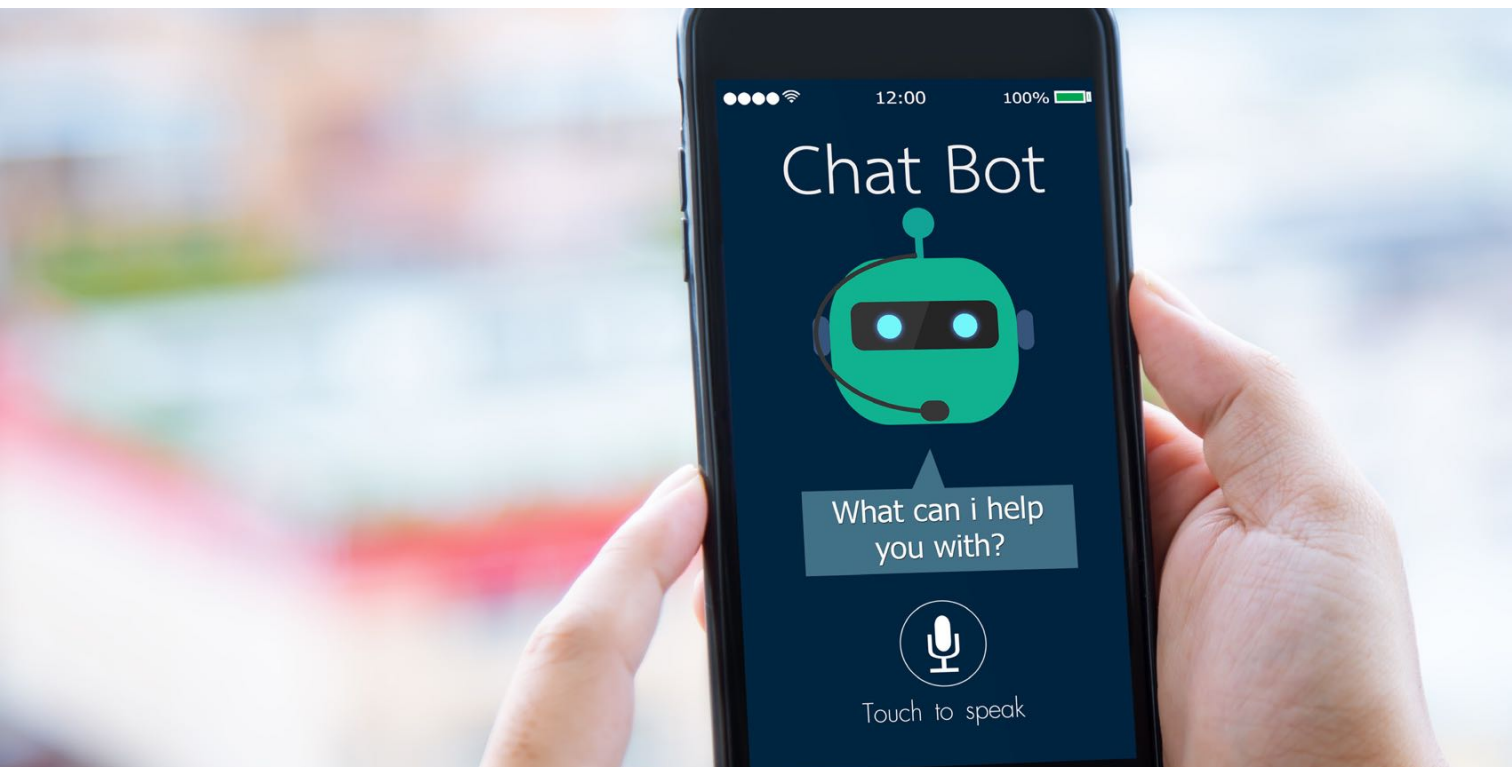
Dans ce cas, mieux vaut alors le stopper dans son élan (Bouton « Stop generating ») et reformuler.

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.

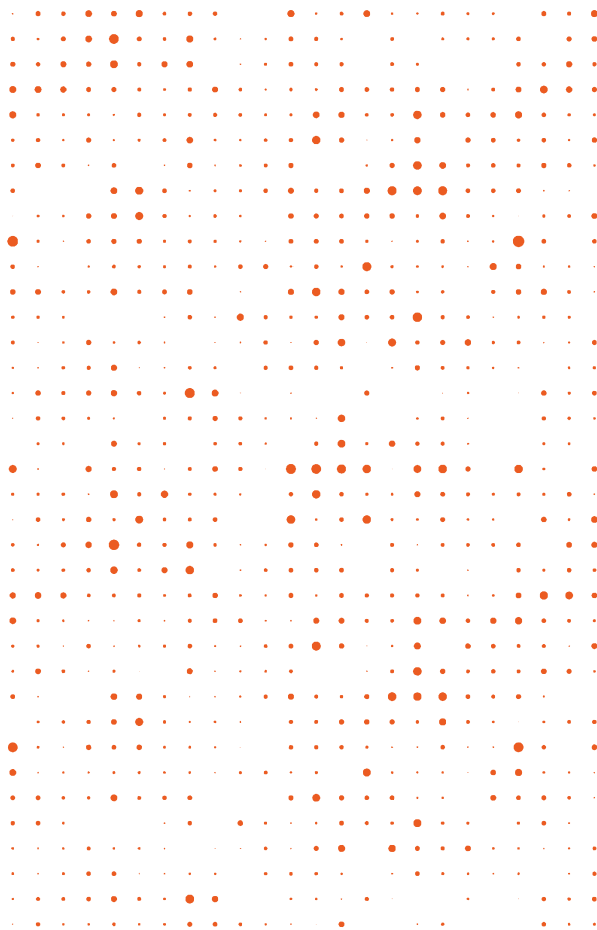
Prompt 2 - Tu n'as pas repris les objectifs pédagogiques que tu avais proposés et qui étaient :

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 - Termine 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.

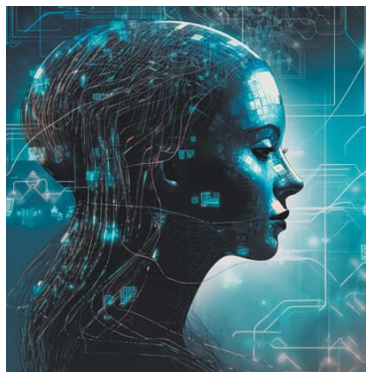
De plus, une formation à la relation clients peut aider les chefs de projet à mieux communiquer avec les différents acteurs d'un projet, y compris les clients, les membres de l'équipe, les partenaires et les fournisseurs. Cela peut contribuer à améliorer la collaboration et la coordination entre les 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.

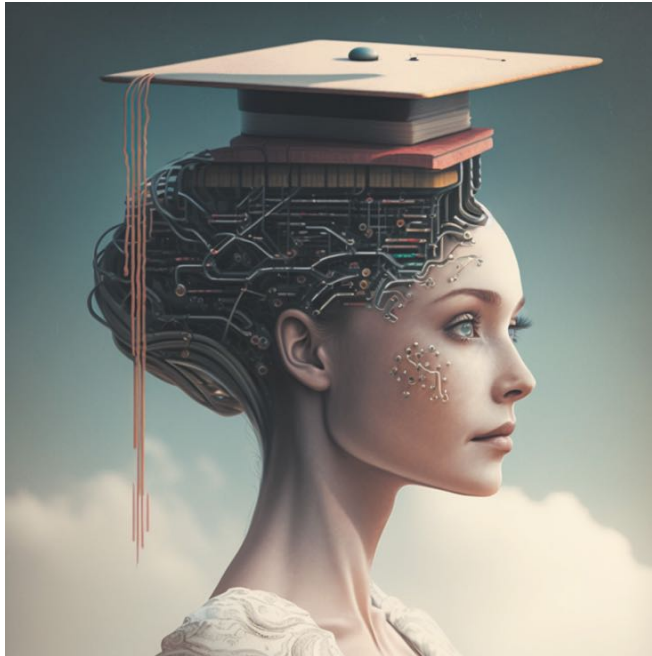
Remarque : l'utilisation de ChatGPT pour la production de content marketing se développe rapidement et il existe des **modèles de prompts pour optimiser le SEO de ses communications**.

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

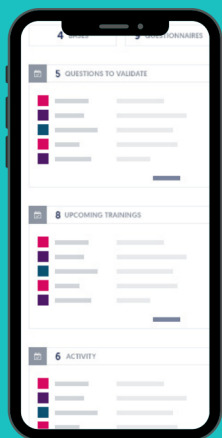


Une plateforme LAS (Learning & Assessment Solution) est un LMS qui intègre des outils d'évaluation performants, en plus du e-learning et des fonctionnalités essentielles de gestion et de suivi des formations.

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



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 » socratique¹, 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-

passse 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.

¹ 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.

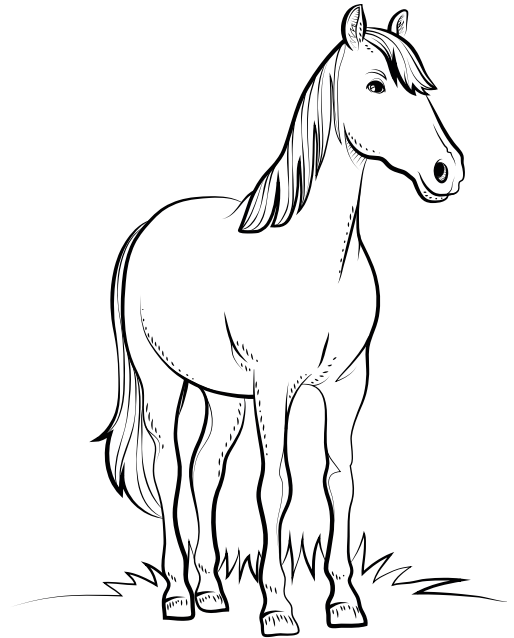
NIVEAU 2 : HARO SUR LA COULEUR DU CHEVAL BLANC D'HENRI IV

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 ?

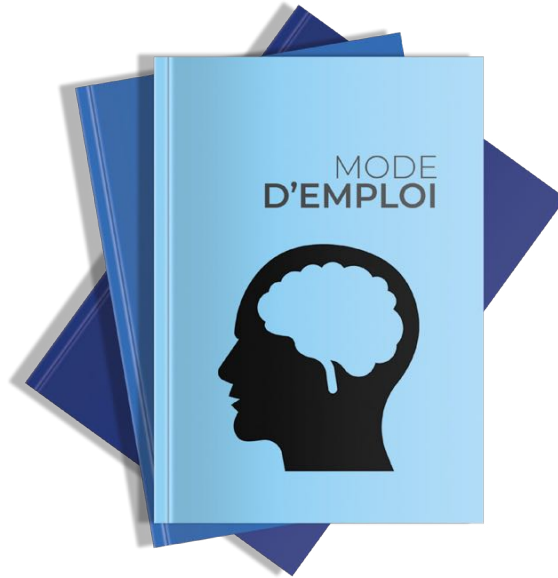
Demandez-moi d'imaginer ma première journée, armé de ces nouvelles compétences, et de décrire ce que je vais en faire concrètement...



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. »

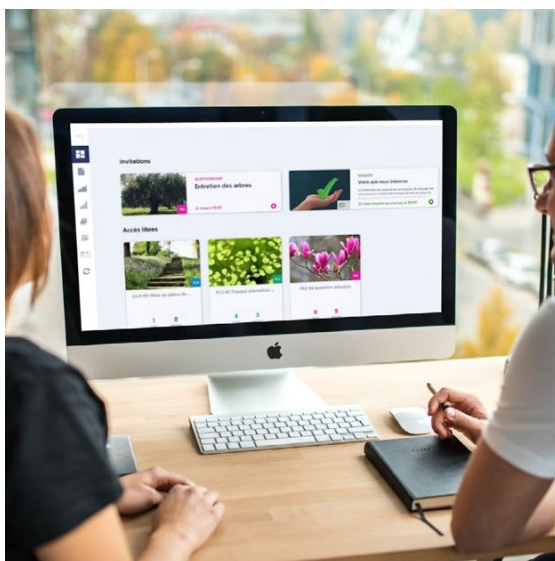
L'évaluation à l'état de l'art

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

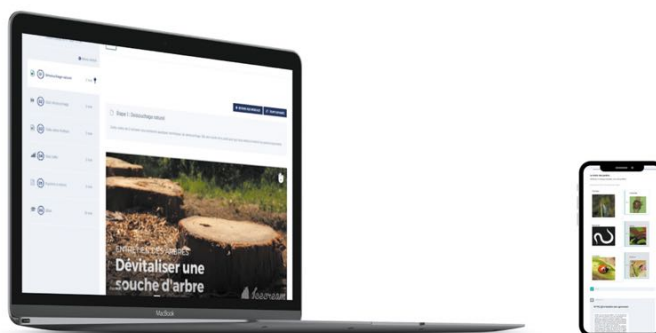
cartographier la connaissance, d'identifier les domaines acquis et ceux restant à travailler. Ce score multidimensionnel est nécessaire pour une bonne prise de décision dans la démarche d'adaptive learning.

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

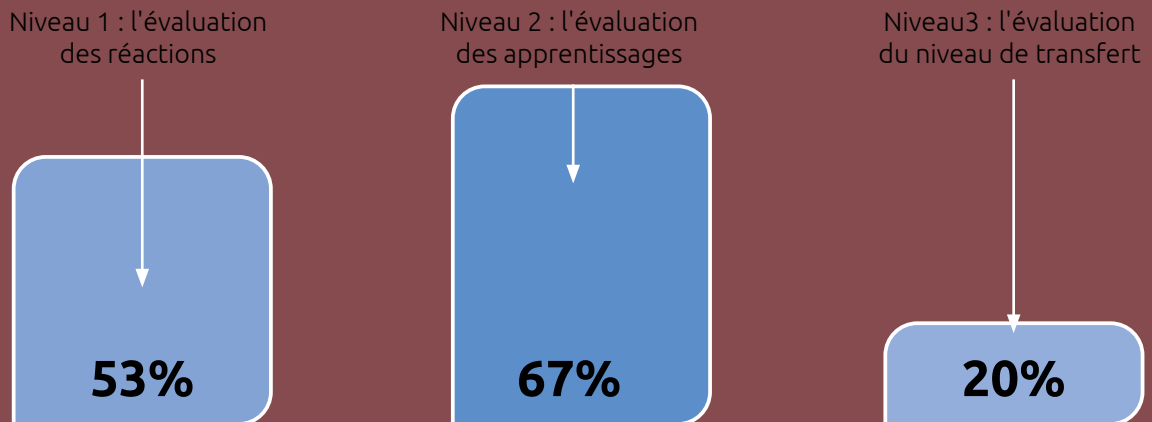
L'INPI a pu se féliciter du travail d'équipe réalisé avec ExperQuiz et envisage désormais un usage étendu aux évaluations de connaissance et à terme d'utiliser une fonctionnalité déjà présente dans ExperQuiz : la fonctionnalité d'émargement numérique.

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.

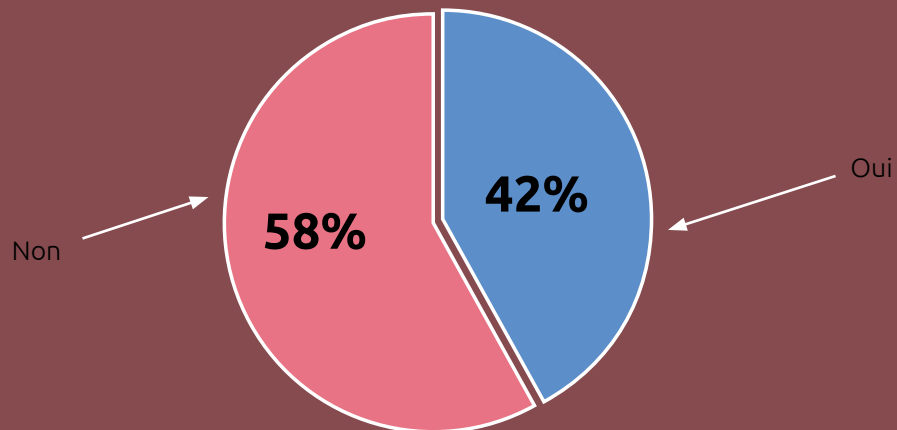
Ce que vous en pensez.

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 ?

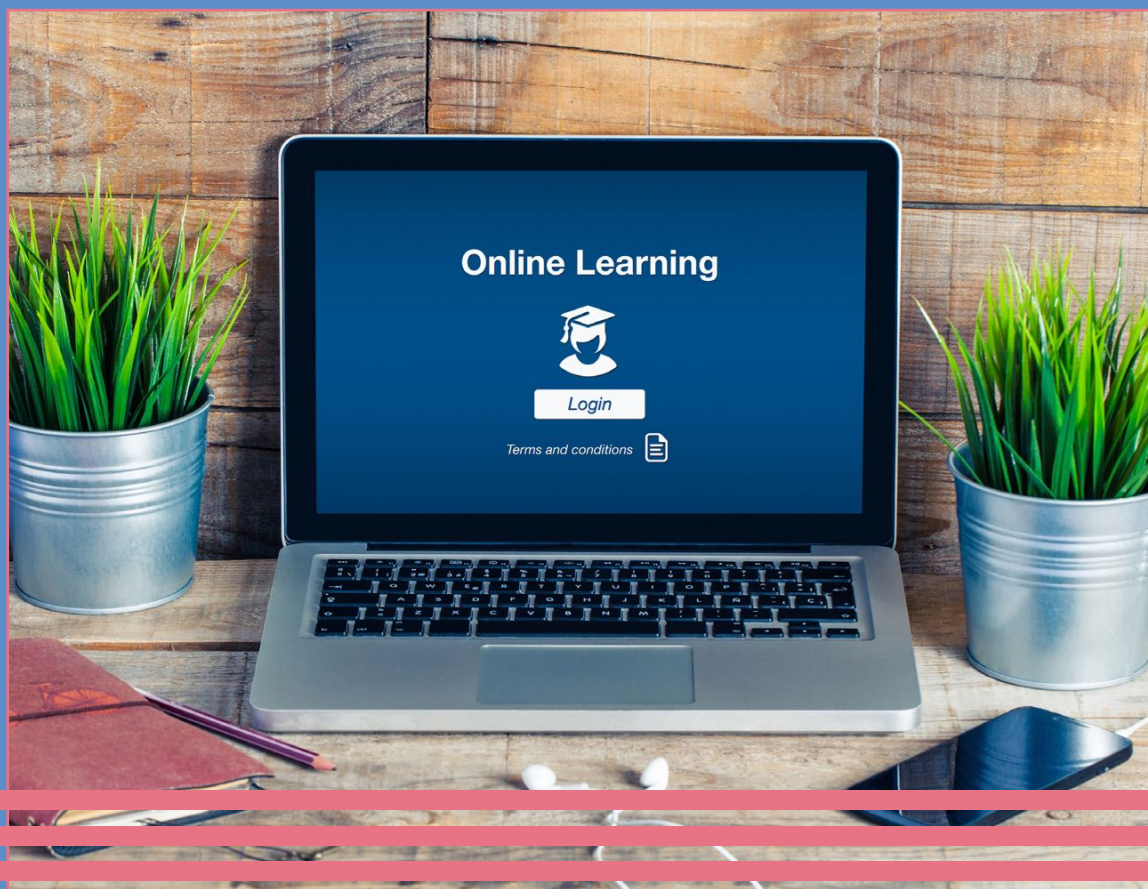


Pour en savoir plus sur le cas INPI et revoir le REX complet en vidéo c'est par ici : <https://www.youtube.com/watch?v=TAZ9UMnMMsA>

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



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
 [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
 [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
 [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



ACDE CONSEIL SAS

 acde-conseil.com

 contact@acde-conseil.com

 01 46 04 42 30



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



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



 +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
+33 (0)6 40 77 40 84
contact@akolearning.com



AKPARTNERS

akpartners.fr
01 84 76 02 12
b.ouanson@akpartners.fr



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/
01 55 95 84 62
92130 ISSY LES MOULINEAUX



AKUTER TECHNOLOGIES

akuter.fr
04 74 63 12 99
info@akuter.com



ALAIN COURNOYER

Production e-learning

Production Serious Game

Production multimédia / vidéo/ audio / 3D

Matériels pédagogiques (TBI)

alaincournoyer.com
Alain Cournoyer
linkedin.com/in/alaincournoyer1/
06 77 27 92 16
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
linkedin.com/company/alain-renault-communication
03 26 07 74 74
51100 REIMS



ALBYS

Organisme de formation

ESN

albys.com/
BONNY
linkedin.com/company/albys/
01 64 59 48 21
91580 AUVERS SAINT GEORGES



ALCUIN

alcuin.com
02 41 27 57 27
contact@alcuin.com
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@ptilink.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/

 SW1V 1EJ LONDON

AQUAFADAS

 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/

 linkedin.com/company/archipel-academy/

 +31 644138256

 5301PA Zaltbommel

ARTEAN

Prezzup

 artean.io

 contact@artean.io

 linkedin.com/company/92732505

 64210 BIDART



ARTEFACTO

 artefacto-ar.com

 contact@artefacto-ar.com

 +33 (0)2.23.46.46.60



ARTEFACTS STUDIO

 artefacts-studio.fr

 contact@artefacts-studio.fr


 +33 (0)4 78 02 41 19



ARTICULATE

 articulate.com

 articulate@distrisoft.fr

 +33 (0)2 41 80 56 95



ARTIPS

Artips Academy, la plateforme de culture générale et citoyenne

Artips Factory

 artips.fr/

 partenariat@artips.fr

 @artips_fr

 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 étagère

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

Auriga
Infinie technologie

AUTHÔT

Authôt APP

Authôt Studio

Authôt Live

 microservices.authot.com/

 contact@authot.com

 @Authot_com

 linkedin.com/company/authot/

 94200 IVRY-SUR-SEINE

Authôt 



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



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

 [linkedin.com/company/beeeez/](https://www.linkedin.com/company/beeeez/)

 75011 PARIS

01 86 95 38 33

BEESHAKE

 [beeshake.com](https://www.beeshake.com)



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



BELLE PRODUCTIONS

 [belle.be](https://www.belle.be)

 info@belle.be

 +32 2 580.01.46



BIBLIOONDEMAND

BiblioOnDemand - ebooks

Podcasts

Manuels scolaires numériques

 [biblioondemand.com](https://www.biblioondemand.com)

 md.foudriat@biblioondemand.com

 [linkedin.com/company/biblioondemand/](https://www.linkedin.com/company/biblioondemand/)

 59000 LILLE



BIZNESS

Former

Digitaliser

Moderniser

 [groupe-bizness.com/](https://www.groupe-bizness.com/)

 communication@groupe-bizness.com

 @GroupeBizness

 [linkedin.com/company/9472481](https://www.linkedin.com/company/9472481/)

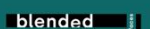
 31400 TOULOUSE






BLENDED LEARNING

Conseil en ingénierie de formation

Membre de Board EdTech



 [linkedin.com/in/yannigraffanel/](https://www.linkedin.com/in/yannigraffanel/)
 [yannig35](https://twitter.com/yannig35)

 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
 [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
 [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.

 **Busuu**
a Chegg service

 [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

C3S

 [c3s.fr](https://www.c3s.fr)
 02 43 23 09 23

 formation@c3s.fr



CALEXA GROUP

 [calexa-group.com](https://www.calexa-group.com)
 01 41 22 14 15

 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.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



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/florenzerollot

 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

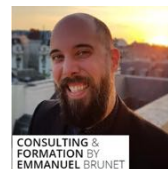
 06 67 68 77 75

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

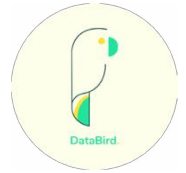
Licences e-learning data

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

Digi&Learn

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

Digiforma

DIGILANGUES

DIGILANGUES - Module Business Speaking

DIGILANGUES - Module Initiation -

DIGILANGUES - Module Perfectionnement -

digilangues.fr

contact@digilangues.fr

@digilangues

linkedin.com/company/digilangues/

06000 NICE

digilangues

DIGINEXT

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/

 @dhgroup_

 01 34 65 09 41

 Yolande GAVRILOT

 linkedin.com/company/71677907/admin/

 78140 VÉLIZY-VILLACOUBLAY



DIGITAL SATELLITE

Sparring partner de leadership digital

Formations Leadership digital

Production leadership Digital



 digitalsatellite.fr/

 @Jocturp

 j.turpin@digitalsatellite.fr

 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

 06 77 22 73 13

 Cécile TOUSSAINT

 linkedin.com/in/c%C3%A9cile-breton-toussaint-8-

 92300 LEVALLOIS-PERRET



DIGIWORKS

 digiworks.fr

 02 78 77 02 60

 contactweb@digiworks.fr



DIMOBA

 di-mob-a.com



DISTRISOFT

Organisme de formation

Centre / Service de formation en ligne

Plateforme LMS

Outil auteur e-learning

 distrisoft.io

 @DistrisoftFR

 02 44 87 23 30

 Jean-Claude MICHEL

 linkedin.com/company/distrisoft-sarl

 49610 MÛRS-ERIGNÉ



DISTRISOFT GROUP



DNL DIGITAL

Organisme de formation

Formation aux métiers du Digital Learning

 dnl-digital.com/

 06 76 66 60 98

Conseil Digital Learning

Formation aux outils du Digital Learning

 Christopher DREAN

 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

 @docebo

 linkedin.com/company/docebo

 75002 PARIS

DOKEOS

 dokeos.com

 +33 1 76 38 00 44

 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/

 @dokkiapp

 linkedin.com/company/dokki/

 14200 HEROUVILLE SAINT CLAIR

Contenus sur étagère

Solutions de Mobile Learning

DOLLYCAST

 dollycast.io/

DOMOSCIO

Conseil Digital Learning

Solutions d'évaluation / quizz

 domoscio.com/

 @domoscio

 +33185090357

Plateforme LMS

Plateforme d'Adaptive Learning

 Evan Friburg

 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/

 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

 contact@draftquest.fr



E DCLIC

 elearningtoutcompris.fr/

 ludovic.lavarec@edcllic.fr







 06 83 16 85 93

E-CATALYST

Mon Expert Externalisé

Formation

 e-catalyst.fr
 @eCatalystFR


 julien.walbert@e-catalyst.fr
 [linkedin.com/company/e-catalyst/](https://www.linkedin.com/company/e-catalyst/)
 59600 MAUBEUGE

E-DOCEO

 e-doceo.net

 info@e-doceo.net


Turning your knowledge into value

 02 51 12 96 74

E-LEARNING LETTER

 e-learning-letter.com

 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/

 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

 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

 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.io/

✉ entreprises@o'clock.io

O'CLOCK

🐦 @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'Ecsplícite : la pédagogie scénarisée, la flexibilité inégalée d'organisation des séances, et le multi-formateurs. Ecsplícite 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

🌐 ecsplícite.com/

🌐 linkedin.com/company/ecsplícite/

☎ 04 42 32 00 00

📍 13420 GEMENOS

EDENQUEST

Outil auteur Serious Game

Outil auteur Mobile Learning

Production Serious Game

🌐 edenquest.fr

✉ Pascal NICAUD

**eden
quest**

☎ 06 33 13 79 74

🌐 linkedin.com/company/11013030/admin/

📍 75014 PARIS

▶ 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 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



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

 @_edtake

 01 43 06 02 85

 contact@edtake.com

 [linkedin.com/company/edtake/](https://www.linkedin.com/company/edtake/)

 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

 <https://edtechfrance.fr>

EDU GROUPE

 edugroupe.com

 01 71 19 70 30

 infos@edugroupe.com



EDU PERFORMANCE

 eduperformance.com

 08 00 90 07 63

 info@eduperformance.com



EDUCACODE

Codapagos

 educacode.com/

 contact@educacode.com

 [linkedin.com/company/educacode](https://www.linkedin.com/company/educacode)

 17000 LA ROCHELLE



EDUCATION FIRST CORPORATE

 ef.fr

 corporate.fr@ef.com



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/

 75019 PARIS

EGGON TECHNOLOGY

Chat PLP

Jacquet

Jacquet

 eggon-technology.com/

 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

 01 30 86 91 19



ELANTYS

 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/

 [linkedin.com/company/elao-test/](https://www.linkedin.com/company/elao-test/)

 +32 4 387 86 66

 04671 Barchon

ELEARNIS

 elearnis.fr

 olivier.chemin@elearnis.fr

 04 58 00 38 68

 38240 MEYLAN

learnis

ELENDI

Module Compétences

Module Engagement

Tous modules

elendi

 elendi.ai

 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.



Enovation

 enovationsolutions.fr/

 linkedin.com/company/enovation-france/

 @EnovationFR

 33100 BORDEAUX

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/

 o.marquet@espace-concours.fr

 [linkedin.com/company/ascor-communication](https://www.linkedin.com/company/ascor-communication)

 35000 RENNES

ESPE

 espe-paris.fr

ETIC MANAGEMENT

Conseil Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

Stratégie Learning à l'ère du digital

 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

 contact@eticeo.fr

 09 52 71 74 28



ETS GLOBAL

 etsglobal.org

 info-fr@etsglobal.org

 08 91 67 68 60

 75009 PARIS



A subsidiary of Educational Testing Service

EUREKA INDUSTRIES

 eurekaindustries.fr

 contact@eurekaindustries.fr

 +33 (0)1 43 97 48 71



EUROPHARMA

 europharma.fr/

 92210 SAINT-CLOUD

▶ EVALBOX

evalbox

pedagobox

evalsign - evalform

 evalbox.fr/

 contact@evalbox.com

 @evalbox

 [linkedin.com/company/evalbox](https://www.linkedin.com/company/evalbox)

 13710 FUYEAU



▶ EVALUO

Evaluo Examens Écrits

Evaluo Examens Oraux

Service de surveillance

 evaluo.eu/

 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

 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



FORMAFLY

Plateforme LMS

 formafly.co

 Raphaël



01 46 61 21 34

 linkedin.com/company/formafly

 06000 NICE
FORMALEARNING

FormaLearning

 formalearning.com/

 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/

 Jessica Martinelli

 linkedin.com/school/formation-redaction-web/my

 07 82 84 20 07

 83640 SAINT ZACHARIE
FOXAR*Foxar Éducation**Foxar Prestations*
 foxar.fr

 contact@foxar.fr

 @FoxarFR

 linkedin.com/company/foxar/

 21000 DIJON
FRANCE IMMERSIVE LEARNING
 i2l.fr/

 linkedin.com/company/france-immersive-learning
**FRANCE ORIENTATION CONSEIL**
 franceorientationconseil.com

 e.armao@franceorientationconseil.com

 Elizabeth Armao 06 03 11 19 25
**FRANÇOIS LIDOVE - VOIX-OFF MASCULINE***Production multimédia / vidéo / audio / 3D*
 francois-lidove.com

 François Lidove

 linkedin.com/in/francois-lidove

 +33 970 46 41 11

 28012 MADRID

François Lidove
 COMÉDIEN VOIX-OFF
FRUCTEAM*Organisme de formation**Conseil Digital Learning**Contenus e-Learning sur mesure**Production e-learning*
 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/

 Olivier Bernaert

 @ftrformation

 linkedin.com/company/ftr-formation

 06 17 98 28 04

 78230 LE PECQ
**FUN-MOOC (GIP)**

 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

 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

ceran.com

Formations interculturelles

mob@ceran.com

linkedin.com/school/ceran-lingua-international/

93400 SAINT-OUEN

CERAN
LANGUAGES & CULTURES

GUTENBERG TECHNOLOGY

gutenberg-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

GYMNASE 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/

 @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/

 75002 Paris

HELLO CHARLY

Accompagnement à l'orientation

Valorisation des métiers d'avenir

Maraudes numériques

 hello-charly.com/

 @hellocharly_

 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

 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

 @hello_rse

 contact@hellorse.fr

 [linkedin.com/company/13065129](https://www.linkedin.com/company/13065129)

 33000 BORDEAUX



HELLOWORK GROUP

MaFormation

Seekube

Diplomeo

 hellowork-group.com/

 @hellowork

 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

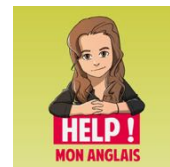
 helpmonanglais.fr

 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/

 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/

 @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

 00100 Helsinki

HR PATH SOFTWARE

 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

 [linkedin.com/company/hultef-corporate-education/](https://www.linkedin.com/company/hultef-corporate-education/)

 75009 PARIS

HUMANS MATTER

Essaim

 humansmatter.co/

 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/

 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/

 yvon.moysan@hussaracademy.fr

 [linkedin.com/company/hussar-academy](https://www.linkedin.com/company/hussar-academy)
 29100 DOUARNENEZ

ICADEMIE

 icademie.com

 contact@icademie.com

 04 94 46 53 24



ICDL FRANCE

Certification ICDL

Test d'évaluation ICDL

Digital Citizen

 icdlfrance.org/

 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/

 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

 contact@idees-3com.com

 03 20 76 37 30



IDRUIDE

Stonehenge et Comet

Roome

Web Secure

 idruide.com/

 contact@idruide.com

 @idruide


 [linkedin.com/company/idruidemycompany/](https://www.linkedin.com/company/idruidemycompany/)
 98000 MONACO



IELA

 ielassoc.org

 info@ielassoc.org

 (646) 397-3710



IFFEN

 iffen.fr

 contact@iffen.fr

 01 43 82 59 75



IGNITION FACTORY



 ignition-factory.com

 01 71 20 80 00

 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

ILLUSTRA 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 ? Rencontrez-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

Kaperli

KAPTITUDE

 kaptitude.com

 01 41 24 24 40

 info@kaptitude.com

Kaptitude
e-learning | qualité | sécurité

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

Kawalearn

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

keople
Unlock the digital culture.

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/

 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/

 @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

 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

 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

 contact@closing-academie.com

 [linkedin.com/in/rafi-mouhamad/](https://www.linkedin.com/in/rafi-mouhamad/)

 34980 COMBAILLAUX



LA FABRIQUE DIY

 lafabriquedi.com

 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/](https://www.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](https://www.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/](https://www.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/](https://www.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/](https://www.linkedin.com/company/leadacademyuk/)
 02122 SURREY



LEADERGAME

 leadergame.fr

 09 75 40 90 78



LEARN A TECH

 learna.tech



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

 learna.tech/

 contact@learna.tech

 02 43 87 54 10



LEARNING BOOST

Learning Boost

 learning-boost.com/

 rodolphe.detorquat@learnassembly.com

 @Learning_Boost

 [linkedin.com/showcase/learningboost/](https://www.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](https://www.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/](https://www.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.



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

équipe commerciale

@LearnPerfect/

[linkedin.com/company/3754694/](https://www.linkedin.com/company/3754694/)

01 49 59 62 62

75011 PARIS

LEARNSHIP

learnship.com/

50933 Koln

LEARNY BLOOM

E-learning sur-mesure & Vidéo learning

Accompagnement et conseil

Formation

learnybloom.com/

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

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

 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/

 Lemon Learning

 @Lemon_Learning

 [linkedin.com/company/lemon-learning/](https://www.linkedin.com/company/lemon-learning/)

 09 66 86 66 28

 75002 Paris



LES BONS PROFS

Cours particuliers en visio

Offre Essentielle

 lesbonsprofs.com/

 contact@lesbonsprofs.com

 @lesbonsprofs

 [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/

 [linkedin.com/company/lexcelera/posts/](https://www.linkedin.com/company/lexcelera/posts/)

 75011 PARIS

 +33 155 28 88 00

LGM DIGITAL

 lgm-digit.fr/

 31300 Vélizy-Villacoublay

LIBEO

 libeo.net

 contact@libeo.net

 01.48.18.76.48


Agence digitale

LILOTE

Lilote

 lilote.fr

 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/

 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

 [linkedin.com/showcase/linkedin-talent-solutions/](https://www.linkedin.com/showcase/linkedin-talent-solutions/)

 75008 PARIS

LIVE SESSION

 live-session.fr

 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

 @lucidsoftware



 linkedin.com/company/lucidsoftware/



01017 AMSTERDAM



LUMESSE

 lumesse.com



info@lumesse.com



+33 1 55 80 73 38



LUTICE

 teachreo.com



77000 MELUN

LYADIS

 lyadis.com/



69003 Lyon



LYNX

 lynxonline.com



eric.malalel@lynxonline.com



01 42 42 03 10



LYNX EDUCATE SAS

Lynx Learning Benefit

 lynxeducate.com



sylvie.milverton@lynxeducate.com

 @lynxeducate



linkedin.com/company/lynxeducate/



75018 PARIS



MA FORMATION OFFICINALE

 maformationofficinale.com



contact@maformationofficinale.com



02 41 32 42 42



MAFORMATION

 maformation.fr/



35000 RENNES



MAGENCY

 magencydigital.com/fr/



contact@magencydigital.com



06 74 63 00 96



MAGMA

Magma

 magma.app/



hi@magma.app

 @MagmaApp



linkedin.com/company/18986920



76710 MONTVILLE



MAGMA LEARNING

 magmalearning.com



01018 LAUSANNE

MAINBOT

Winky (Robot)

The Winkyverse (Métavers)

Amanda Ferreira

mainbot.me/
@mainbotme

amanda.ferreira@mainbot.me
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
@makeulearn
03 66 72 54 96

Valentin Fluteau
linkedin.com/company/make-u-learn
59200 TOURCOING



MANZALAB

manzalab.com
01 77 69 64 39

contact@manzalab.com
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

UX/UI : production de ressources numériques

Nouvelles approches de la formation grâce aux Soft skills

 mima-campus.com

 contact@mima-campus.com

 linkedin.com/company/mimacampus/

 59200 TOURCOING



MIMBUS

Nos solutions virtuelles

VULCAN

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

09 51 38 46 50

[linkedin.com/company/mobiteach/](https://www.linkedin.com/company/mobiteach/)

38100 GRENOBLE

MOMINDUM

momindum.com

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/

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/

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

01 77 69 49 70



MOOCIT

Plateformes LMS et LXP

MOOCit, le LMS MAXI à prix MINI.

moocit.fr/

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/

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/

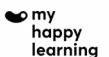
31560 NAILLOUX



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

Conception dispositif blended



nell-associes.com

Stéphanie GAGET

@nell_associes

linkedin.com/company/nell-&-associes

01 77 19 34 48

75002 PARIS

NEO DIGITAL

neodigital.fr

neodigital@neodigital.fr

09 82 51 01 54



NEO FORMA

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur mesure

Contenus e-Learning sur étagère

neo-forma.fr

BENNET Yannick

01 82 39 08 30

linkedin.com/company/neo-forma/

94120 FONTENAY-SOUS-BOIS



NEOBRIDGE

Partenariat Organismes de Formation

benoit JAFFEUX

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

info@netopen.fr

+33 (0)3 25 75 21 21



NEWTON AGENCE

Jeux sérieux

gamification et simulations

Solutions de Mobile Learning

Vidéo pour la formation

LearningNewton Agence 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

Anne-Sophie Pouvreau

@newtonagence

linkedin.com/company/43199987

06 70 55 30 92

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  contact@ninox.com
 06 20 08 28 61



NIVAC

 nivac.com



NOE EDUCATION

 noe-education.fr  jm.parganin@noe-education.fr
 06 86 34 36 61



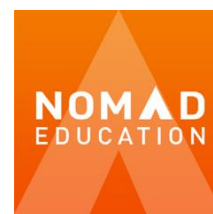
NOMAD EDUCATION

Brevet Bac Sup - Nomad Education

NOMAD+

Clémence Illien

 nomadeducation.fr/  clemence.illien@nomadeducation.fr
 linkedin.com/in/carolinemaitrot/
 75008 PARIS



NOMIA

 onmap-visual.com  contact@onmap-visual.com
 01 40 13 93 85



NOVAE DIGITAL LEARNING

 learning.novae-group.com/fr  31240 SAINT-JEAN



NOW.BE

 now.be  info@now.be
 + 32 10 244 884



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/  b.granier@numix.fr
 @AgenceNumix  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  contact@payofftechnologies.com
 09 50 40 62 42



PEARSON ENGLISH

 globalenglish.com  info@globalenglish.com



PEEL SOLUTIONS & TECHNOLOGIES

 peelsolutions.ca/  info@peelsolutions.ca
 +1 5143571040



PEKASON

Solutions Digitales pour le présentiel

Digital Signage

 pekason.com  JULIEN PERIE
 @EcranGeantLed
 05 61 73 60 31  31620 CASTELNAU D ESTRETEFONDS



PEOPLBRAIN

 peoplbrain.com  contact@peoplbrain.com




PEOPLE SKILLS PARTNER

Conseil Digital Learning

Formation aux métiers du Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

Conception dispositif blended

 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  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/

 [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

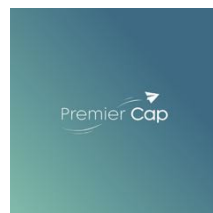
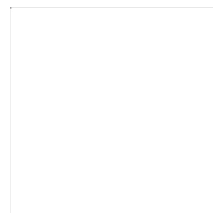
Méthodes de langues

 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/

 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

 [linkedin.com/company/30967711/](https://www.linkedin.com/company/30967711/)

 75012 PARIS

READSPEAKER

 readspeaker.com

 info@readspeaker.com

 **ReadSpeaker**
Pour un apprentissage enrichi

READY EDUCATION

Application Etudiante (AppScho)

Plateforme MyDay

Application Vie de Campus (CampusGroups)

 readyeducation.com/

 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

 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[®]

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

01 44 51 68 68

75102 Paris 2

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

 @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/

 @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/

 @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/

 @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

 @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

SENAR

SENAR APP

SENAR STUDIO

SIMULATEURS AR

SENAR

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

linkedin.com/company/shortways/

53000 LAVAL

02 43 53 18 81

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

 contact@smartcanal.com

 01 42 12 26 00



SMARTCH

Ecosystème

Contenus

Formation au Digital Learning

 smartch.fr/

 info@smartch.fr
 linkedin.com/company/smartch/
 91320 MONTGERON



SMARTSKILLED

 smartnskilled.com

 support@smartnskilled.com

 01 77 45 53 16



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

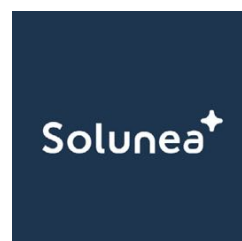
Contenus sur étagère

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 ET ENFANCE

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/

 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

 94120 FONTENAY SOUS BOIS

STUDIOCIGALE
L'expertise métier et digitale

 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/

 93160 NOISY-LE-GRAND

studizz

STUDY&CO

Digital Welcome Desk

 studynco.com

 contact@studynco.com

 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

 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

Jeux sérieux

gamification et simulations

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 ANGLLET



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

gamification et simulations

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.

 teachonmars.com

 pr@teachonmars.com

 @teachonmarsfr

 linkedin.com/company/teach-on-mars/

 06 71 04 12 57

 06250 MOUGINS



TEACH ON MARS

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 à 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/

 48823-5708 East Lansing

 1 (517) 381-2300

 TechSmith®

TECNIPASS

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/

 c.bannwarth@tourism-academy.com

 [linkedin.com/company/tourismacademy/](https://www.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

 contact@traindy.io

 [linkedin.com/company/traindy](https://www.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/

 Denis Fages

 [linkedin.com/in/denisfages/](https://www.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

 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.



Training
Orchestra | Solutions
pour la Gestion de la Formation

 fr.training-orchestra.com/

 contact@training-orchestra.com

 [linkedin.com/company/training-orchestra](https://www.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/

 contact@trans-faire.fr



 [linkedin.com/school/5078300/admin/](https://www.linkedin.com/school/5078300/admin/)
 75020 PARIS

TRANSPERFECT

 transperfect.com/
 +44 207.061.2000

 75008 PARIS

TREE LEARNING

 tree-learning.fr
 Géraldine Germani 0471091553



 geraldine.germani@logipro.com

TRÉZORIUM

Animation d'ateliers créatifs et numériques

Formation professionnelle

Mise en place de système open badges

 trezorium.com/
 @trezorium

 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
 @tridan_test

 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
 +33 6 46 66 46 76

 info@tt-s.com
 69115 HEIDELBERG

TUTO.COM

Formations Mentorées 100% en ligne

Abonnement PRO

Formations en VOD

 fr.tuto.com
 @tutofr
 09 70 44 06 72




 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/
 @ubicast_video
 +33 (0)1 77 56 77 67

 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](https://twitter.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

 +33 (0)1 41 96 96 70



UNITED CROCOS

Crococ-MAP

Crococ-STIM

Crococ-NEST

 [unitedcrococ.com](https://www.unitedcrococ.com)

 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

 [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

 [@Unow_fr](https://twitter.com/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

 unowhy.com
 @Unowhy_Officiel

 contact@unowhy.com
 linkedin.com/company/unowhy/
 92200 NEUILLY-SUR-SEINE

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

 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/

 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

 linkedin.com/company/veryup/

 06 65 73 98 95

 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/

 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



 @videotelling_fr

 01 75 85 83 54

 [linkedin.com/company/videotelling/](https://www.linkedin.com/company/videotelling/)

 92700 COLOMBES

VITAL CAMPUS

 vitalcampus.fr

 06 07 25 91 97

 christian.ouillet@vitalcampus.fr

Vital
Campus

VOCABLE

 vocable.fr

 01 44 37 97 97

 clibilbehety@vocable.fr

VOCABLE

VYOND

 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/

 @Walt_Community

 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/

 contact@watura.fr

 92200 NEUILLY-SUR-SEINE

WAZA EDUCATION

 waza.io

 Juliette DENIAZRT - 07 86 85 16 13

 juliette@waza.io

 75011 PARIS



WE ARE LEARNING

 wearelearning.com

 +33 (0)4 67 13 00 60

 contact@wearelearning.com

WEARELEARNING

WE KER

 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/

 @WebForce3

 llb@wf3.fr

 [linkedin.com/school/webforce3/mycompany/](https://www.linkedin.com/school/webforce3/mycompany/)

 75004 PARIS

WEBFORCE
BE THE CHANGE

WEBSTERCLASS

 websterclass.com/

 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

 wibe.es

 contact@wibe.es

 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
Regendat - Apprendre


WEINTAIR


westimages




Wibe.es




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

 @wooclapfr

 info@wooclap.com

 linkedin.com/company/wooclapcompany/

 01040 ETTERBEEK

wooclap

WOONOZ

Woonoz for business (W4B)

Woonoz Suite

 woonoz.com/

 @woonoz

 04-69-64-70-50

 thomas.kreczanik@woonoz.com

 linkedin.com/company/woonoz/

 69009 LYON


WOONOZ
Moteur d'ancrage mémoriel®

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/

 @X2Omedia

 ckoudlansky@x2oedia.com

 linkedin.com/company/x2o_mediatwitter.com/X2

 H2Y 1Z5 MONTREAL QC

X2O media

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

XOS
learnfast

XPERTEAM

 xperteam.fr

 ph.amalric@xperteam.fr

 **xperteam**
Digital Learning Experience



+33 1 55 70 28 28

XPLAIN

Conseil Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

xplain.do

06 95 09 77 50

YES 'N' YOU

yesnyou.fr

+33 (0)800 008 771

YOOMONKEEZ

Yoomonkeez

vincent caltabellotta

yoomonkeez.com

@yoomonkeez

06 81 31 14 71

ZAKORITO

zakorito.com/

+33 (0)1 41 81 05 83

ZAMIZEN

Zamizen à l'école

Zamizen en famille

zamizen.fr

@leszamizen

Contenus e-Learning sur mesure

Production e-learning

Manon CASUCCIO

linkedin.com/company/xplaindo/

63100 CLERMONT-FERRAND

contact@yesnyou.fr

75015 PARIS

Université du Microlearning

Production e-learning

vincent@yoomonkeez.com

linkedin.com/company/18667496

49100 ANGERS

contact@zakorito.com

Zamizen en périscolaire

iris@zamizen.fr

linkedin.com/company/les-zamizen/

17000 LA ROCHELLE

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

01 40 84 01 10

ZOLA

Zola entretiens

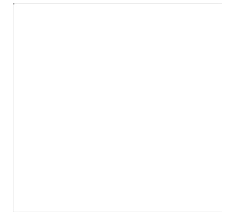
Zola compétences

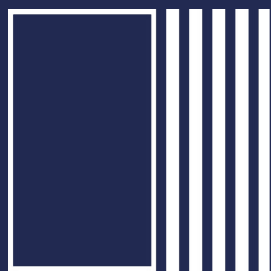
zola.fr/

Zola formations

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

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

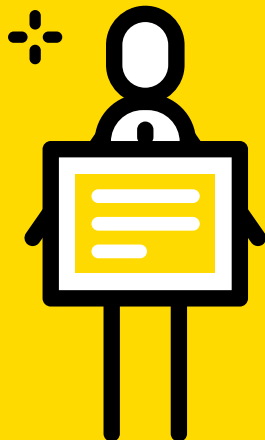




Vous n'êtes pas dans le Digital Learning Book ? Vous souhaitez y être présent ?

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 ?

Annonces, réservez dès à présent votre espace dans la 8^{ème} ÉDITION DU DIGITAL Learning BOOK

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