

# digital learning book

by ildi

8<sup>ème</sup> édition



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Lefebvre Dalloz



TEACH ON MARS





## Agence Digital Learning pour les entreprises.

Depuis presque **25 ans**, nous accompagnons nos clients dans leur **stratégie de formation** grâce à **des produits innovants et des experts** au service de vos projets e-learning

### 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 !

### 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 : IA, RH, juridique, conformité, RSE, finance et gestion...

Comme eux,  
faites-nous  
confiance

AIRFRANCE

BNP PARIBAS

EFS  
ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SAHARA

E.Leclerc

KPMG

LVMH  
POÛET HENNESSY - LOUIS VUITTON



PRO BTP  
GROUPE

Schneider  
Electric

SNCF

TF1

URGO

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

+33 (0)4 67 02 10 00

contact@callimedia.fr

www.callimedia.fr

Notre  
surprise  
pour vous



Agence de  
formation  
certifiée



Callimedia

c'est aussi

UPility  
by Callimedia

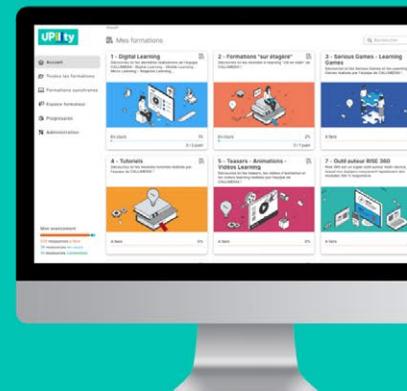
La plateforme LMS intégralement pensée  
pour vous simplifier la vie.



- Ergonomie intuitive
- Performances élevées
- Outil auteur intégré
- IA pédagogique embarquée

Et plein d'autres fonctionnalités à découvrir !

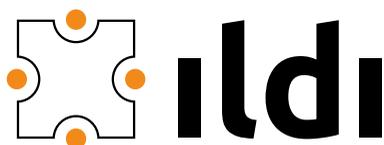
▶ Votre démo sur [www.upility.com](http://www.upility.com)



# SOMMAIRE

<b>Partie 1 STRATEGIE</b> .....	<b>p.5</b>
<i>Engagement de l'apprenant : allumer la flamme</i>	
<b>Partie 2 FORMER EN LIGNE</b> .....	<b>p.20</b>
<i>Collaborer avec les experts métiers : au-delà du casting</i>	
<b>Partie 3 CRÉER ET PRODUIRE DU CONTENU SUR-MESURE</b> .....	<b>p.35</b>
<i>Contenus sur-mesure et sur étagère : quelle réalité à l'ère des IA génératives ?</i>	
<b>Partie 4 DIFFUSER ET SUIVRE LES FORMATIONS</b> .....	<b>p.52</b>
<i>LMS / LXP / LEP TMS : IA plus qu'à</i>	
<b>Partie 5 S'IMMERGER EN FORMATION</b> .....	<b>p.78</b>
<i>Se former avec la Réalité Mixte : le super-pouvoir des deux mondes</i>	
<b>Partie 6 RÉINJECTER DE L'HUMAIN EN FORMATION</b> .....	<b>p.84</b>
<i>Classe virtuelle et présentiel enrichi : au-delà des polygones</i>	
<b>Partie 7 INNOVER ET OPTIMISER EN FORMATION</b> .....	<b>p.95</b>
<i>Les IA génératives à la manœuvre</i>	
<b>Partie 8 ÉVALUER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES</b> .....	<b>p.118</b>
<i>L'impact : un sujet pluriel pour beaucoup de singularités</i>	
<b>ANNUAIRE DES ACTEURS DE LA EDTECH</b> .....	<b>p.133</b>

LE DIGITAL LEARNING BOOK : UNE PRODUCTION ILDI



# Bienvenue dans cette 8<sup>ème</sup> édition du Digital Learning Book.

La formation comme une commodité : partout, tout le temps, au bout des doigts, sur tous les écrans et tous les terminaux numériques, tout au long de la vie, n'est désormais plus un concept mais bien une réalité.

Du point de vue de l'individu grand public tout d'abord qui, tel un Monsieur Jourdain faisant de la prose en l'ignorant, ne cesse d'être en situation d'apprentissage. Sous l'impulsion de vulgarisateurs terriblement pédagogiques il devient consciemment ou pas la cible consommatrice de capsules d'apprentissages via les réseaux sociaux : Instagram, TikTok, Youtube et consorts sont devenus de véritables plateformes d'apprentissage.

Formats nouveaux, vidéo courtes au montage hyper séquencé, podcast audio, tutos, la formation se condense tout en se densifiant par son volume et la largeur de son offre. Des experts auto-déclarés (soyez vigilants) apparaissent partout pour vous enseigner à devenir rentier grâce à l'immobilier, aux IA ou aux cryptomonnaies, à devenir le nouveau Bocuse pour la cuisine, le meilleur Mc Gyver du bricolage, ou encore vous doter d'un corps de rêve grâce à ces exercices qui ne vous prendront que 7 minutes par jour.

Les promesses sont nombreuses, les biais multiples mais il faut constater une chose c'est que cela fonctionne.

Ces nouveaux coachs ont des approches pédagogiques décalées, un ton et un style qui décoiffent parfois mais quand on regarde le nombre de leurs followers on peut se dire que le résultat est quelque part au rendez-vous.

Et tout cela accessible souvent gratuitement.

Ces nouvelles pratiques, ces nouveaux usages, ces nouveaux modes de consommation, doivent forcément interroger les professionnels de la formation. Car cet individu c'est lui que nous retrouvons dans nos salles de stage ou devant l'écran.

Son degré d'exigence s'accroît d'autant que ses pratiques privées lui permettent de choisir ses formats d'apprentissage. Il s'attend à pouvoir faire de même dans le cadre de la formation professionnelle : quand il veut, comme il veut.

Un sacré défi à relever pour nos organisations qui se doivent de casser les codes.

Apprendre à son rythme, en juste-à-temps en juste-assez et selon des formats pédagogiques qui conviennent à son style d'apprentissage, autant de promesses partiellement tenues jusqu'à présent par le e-learning mais qui se font désormais pressentes et incontournables.

La formation professionnelle doit donc s'atteler réellement à ces nouveaux défis. Fort heureusement elle dispose désormais d'une alliée nouvelle : l'intelligence artificielle. Sa bonne maîtrise permettra en effet d'optimiser la création des contenus, de faire varier leurs formats à volonté, d'optimiser leur diffusion en amont par un meilleur ciblage en aval par une distribution au bon moment.

Bienvenue dans l'ère de la formation 3.0. On va se régaler.

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.

Et pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive, nous sommes heureux de partager avec vous nos analyses au travers du Digital Learning Book. 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.

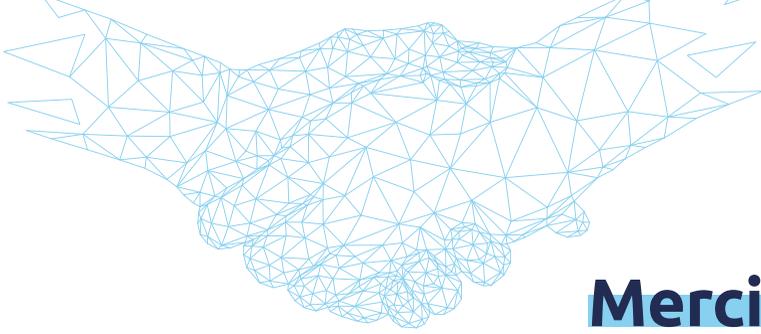
**Le Digital Learning Book ? Le lire est déjà formateur.**

Et bien entendu le DLB reste un ouvrage à lire avec les yeux et du bout des doigts avec votre smartphone/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.

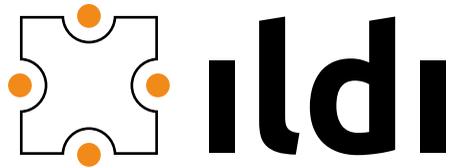
**DLB** by ILDI

**Philippe GIL et Philippe LACROIX**



# Merci à nos partenaires !

## Une production



## Les contributeurs



Lefebvre Dalloz



TEACH ON MARS



xperteameasy

# Partie 1

## Stratégie



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia

DIDASK

drillster

edflex

ITycom  
by Digitalis

knowmore

Lefebvre Dalloz

MOS  
MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty

Very Up

woonoz  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

# Engagement de l'apprenant : allumer la flamme

Si les JO de Paris 2024 sont déjà loin, les sujets de motivation, d'engagement de performance sont plus que jamais d'actualité. La discipline, les heures d'entraînement, la gestion émotionnelle, physique et cognitive de l'effort et de la compétition sont désormais très encadrées pour viser l'excellence. Les sportifs sont coachés, la gestion de leurs efforts optimisée, leur motivation et leur engagement entretenus par des équipes pluri-disciplinaires voire monitorés par des artefacts numériques...

Et si, en formation à distance, l'on s'inspirait des principes qui guident les athlètes vers la victoire ?

L'engagement des apprenants en formation à distance constitue un enjeu crucial pour garantir le succès des programmes d'apprentissage. Comprendre et stimuler cet engagement nécessitent une approche approfondie de la motivation et des techniques spécifiques pour transformer cette motivation en action concrète.

Tour d'horizon des soubassements théoriques de la motivation, du workload utilisé dans le sport et des leviers d'engagement transposables en formation à distance.



Source : Comité Olympique Hellénique / Paris Sarrikostas

# 1. Nourrir la flamme

Comprendre la motivation est essentiel pour améliorer l'engagement, que ce soit dans le sport ou en formation à distance.

La motivation est un comburant, l'énergie qui pousse les apprenants à s'engager dans un parcours de formation et à maintenir leurs efforts. Les nombreuses théories en la matière mettent en évidence des besoins ou leviers intrinsèques à l'individu et des éléments extrinsèques d'environnement. Voici trois modèles de compréhension et de développement de la motivation.

## THÉORIE BI-FACTORIELLE D'HERZBERG

La théorie des deux facteurs, développée par le psychologue allemand Frederick Herzberg à la fin des années 50, se concentre sur les éléments qui influencent la satisfaction et la motivation des employés au travail. Herzberg considère que pour motiver un individu, il est d'abord essentiel d'éviter qu'il éprouve de l'insatisfaction.

### CET OBJECTIF MET EN ŒUVRE DEUX CATÉGORIES DISTINCTES DE FACTEURS :

**LES FACTEURS D'HYGIÈNE** qui concernent les éléments externes et répondent aux besoins primaires des individus. Ils ne créent pas de satisfaction durable mais leur absence peut provoquer une insatisfaction. Ces facteurs incluent la rémunération, les conditions de travail, les avantages (mutuelle, comité d'entreprise...), la sécurité de l'emploi et la sécurité au travail, le respect et l'écoute dans l'organisation.



**Et concrètement ?** Si les athlètes sont absorbés par des préoccupations matérielles, des recherches de financement ou de lieux d'entraînement, ils ne peuvent se concentrer sur l'entraînement. De la même façon, l'apprenant ne pourra s'investir en formation sans un confort organisationnel (agenda et charge de travail tenant compte de ses temps de formation, implication de son manager, environnement physique et technologique adapté...).

**LES FACTEURS MOTEURS** qui relèvent d'éléments internes et psychologiques qui mènent à une satisfaction durable et à une motivation élevée. Ils incluent l'intérêt et le sens du travail, la reconnaissance et la valorisation, le niveau de responsabilité...



**Et concrètement ?** Il en va d'un athlète comme d'un apprenant, l'absence de reconnaissance de leurs performances pour les premiers et de leur investissement en formation pour les seconds n'engagent pas à poursuivre. De la même façon, l'intérêt et la pertinence des parcours et des ressources pédagogiques au vu d'un objectif défini sont des facteurs cruciaux de motivation de l'apprenant.

Si la théorie de Herzberg présente des similitudes avec la pyramide de Maslow, notamment sur les besoins de sécurité, d'estime et d'accomplissement de soi, elle s'en éloigne par l'incapacité des facteurs externes (facteurs d'hygiène) à satisfaire pleinement les individus. Ils peuvent éviter l'insatisfaction en garantissant un environnement agréable et sécurisant, mais des facteurs internes et psychologiques (facteurs moteurs) sont également déterminants pour atteindre une satisfaction et une motivation adaptées à l'investissement nécessaire en formation.

## LA THÉORIE ERG D'ALDEFER

L'ERG – Existence / Relatedness (besoins sociaux) / Growth (développement personnel) de Clayton Alderfer, psychologue américain décédé en 2015, est une théorie de la motivation développée au début des années 70. Elle repose sur une catégorisation des besoins à satisfaire pour inciter les individus à travailler. Si elle peut être comparée à la pyramide de Maslow, elle s'en distingue par l'absence de hiérarchie stricte des besoins. Alderfer considère que les besoins peuvent être poursuivis simultanément et que leur importance varie en fonction de l'intensité perçue de chaque besoin.

### Les 3 catégories de besoins d'Alderfer

#### 1/ Le besoin d'existence :

Désirs d'ordre physiologique et matériel, y compris les besoins de base comme la nourriture, l'eau, le logement, et la sécurité.



**Et concrètement ?** Tout comme un athlète a besoin d'une nutrition adéquate, d'un sommeil suffisant, et d'équipements sportifs de qualité pour performer efficacement, l'apprenant doit disposer d'un environnement technologique adapté au suivi de la formation (desktop, laptop, tablette, smartphone, connexion à internet dans le cadre d'une formation à distance), d'un environnement d'apprentissage confortable (bureau confortable et calme, temps d'apprentissage intégrés dans les objectifs et articulés avec son planning...).

#### 2/ Le besoin de rapports sociaux :

Relations avec des pairs, échanges amicaux, et interactions sociales.



**Et concrètement ?** Un sportif a besoin de se sentir intégré dans son équipe, de développer des relations solides avec ses coéquipiers ou ses pairs et son entraîneur, et de participer à des activités d'équipe. Les apprenants doivent bénéficier d'interactions avec leurs pairs et leurs formateurs via des forums de discussion, des groupes de travail en ligne, et des sessions en direct. Ces interactions sociales aident à créer un sentiment d'appartenance et de soutien mutuel.

#### 3/ Le besoin de développement personnel : Volonté d'être créatif, de faire face à des défis, de progresser et de se développer personnellement et professionnellement.



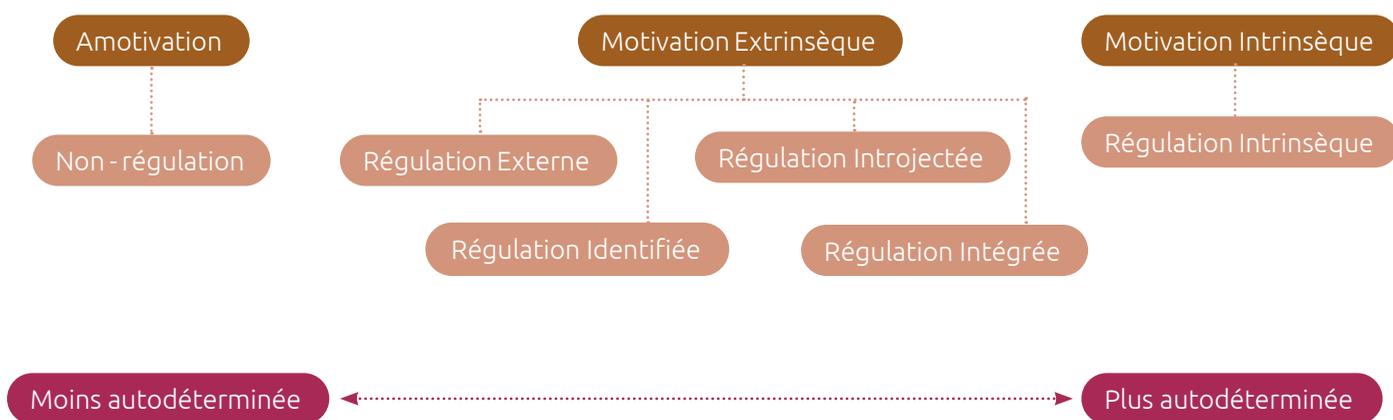
**Et concrètement ?** De la même façon qu'un athlète cherche constamment à améliorer ses performances, à fixer et atteindre de nouveaux objectifs personnels, et à surmonter des défis, l'apprenant doit être convaincu que l'acquisition de nouvelles compétences, la réalisation de projets stimulants lui permettront d'enrichir ses pratiques professionnelles et de progresser dans l'emploi.

La théorie d'Alderfer met en évidence la relation directe entre la motivation et l'intensité perçue de chaque besoin. En répondant simultanément aux besoins d'existence, de rapports sociaux et de développement personnel de l'apprenant, les coachs, les formateurs et l'équipe pédagogique peuvent créer des environnements qui motivent et engagent les individus dans une approche holistique.

## LA THÉORIE DE L'AUTO-DÉTERMINATION DE DECI ET RYAN

La théorie de l'auto-détermination, développée par Edward Deci et Richard Ryan, chercheurs reconnus en sciences sociales, explore les différents types de motivation et leur influence sur le comportement humain. Cette théorie distinguait initialement deux types de motivation : la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque, avant d'évoluer pour inclure une échelle continue de régulation de la motivation, allant de l'amotivation à la régulation autodéterminée.

### CONTINUUM D'AUTODÉTERMINATION



Source : Deci & Ryan, 2008



**L'amotivation** est l'absence complète de motivation. L'individu ne voit pas l'intérêt de l'activité et ne s'y engage pas.



**Et concrètement ?** L'apprenant ne voit pas l'intérêt de la formation et refuse de s'y engager.



**La régulation externe** postule que le comportement de l'individu est régulé par des sources de contrôle extérieures à sa personne, telles que des récompenses matérielles ou des contraintes imposées par un tiers.



**Et concrètement ?** L'apprenant ne veut pas s'opposer à son supérieur hiérarchique ou à l'organisation qui « l'encourage vivement » à suivre cette formation. Dans le sport, ça reviendrait, pour un athlète, à s'entraîner uniquement parce que son entraîneur, persuasif voire autoritaire, l'y pousse.



**La régulation identifiée** intervient lorsque l'activité devient importante pour l'individu qui la valorise et s'identifie à la sollicitation.



**Et concrètement ?** Au final, l'apprenant trouve un intérêt à la formation et prend conscience de ses bénéfices dans sa pratique professionnelle, dans son parcours professionnel... De la même façon, l'athlète reconnaît que l'entraînement est bénéfique pour améliorer ses performances et atteindre ses objectifs personnels.



**La régulation intégrée** suppose que l'activité soit alignée avec les objectifs de l'individu. Il peut alors s'appropriier l'action et trouver des sources d'auto-motivation complémentaires à la source externe à l'origine de l'action.



**Et concrètement ?** A travers la formation, l'apprenant choisit d'améliorer, de mettre à jour, de modifier ses pratiques... De la même façon, l'athlète considère l'entraînement comme une partie essentielle de sa vie.



**La régulation autodéterminée** correspond à la motivation intrinsèque. L'initiative de la tâche émane de l'individu lui-même. L'action est mue par l'intérêt et le plaisir que l'individu y trouve, sans attente de récompense externe.



**Et concrètement ?** L'apprenant prend plaisir à s'investir dans un parcours de formation. L'athlète s'entraîne et participe aux compétitions pour le plaisir et la satisfaction personnelle qu'il en retire.



La théorie de l'auto-détermination de Deci et Ryan offre un cadre complet pour comprendre les différentes formes de motivation, allant de l'amotivation à la régulation auto-déterminée. En appliquant cette théorie, les formateurs, les managers et l'équipe pédagogique peuvent répondre de façon pertinente aux besoins psychologiques des individus, favoriser ainsi leur motivation et un engagement durable.

## 2. T'as pas du feu ?

Si la motivation est le carburant de l'action, l'engagement représente la combustion elle-même. L'engagement devient ainsi la manifestation comportementale de la motivation. Il se traduit par la participation active, la persévérance, et l'implication émotionnelle dans une tâche ou un objectif.

En formation, il correspond à un état d'investissement actif et durable dans l'apprentissage. Tandis que la motivation est une ressource intérieure, l'engagement est

souvent visible à travers des comportements et des actions concrètes. Pour allumer le feu et transformer la motivation en engagement, les leviers sont à la fois humains, matériels, technologiques et organisationnels dans le sport comme en formation.

L'absence de motivation intrinsèque peut rapidement réduire à néant tout effort d'engagement.

Les collaborateurs peuvent ressentir une pression constante pour performer,

sans pouvoir s'appuyer sur une volonté personnelle qui les poussent naturellement à s'investir. Cela peut mener à un épuisement professionnel et à une diminution de la satisfaction au travail, rendant les stratégies d'engagement inefficaces à long terme. En formation, l'apprenant mu par la seule contrainte de l'engagement, en l'absence d'une motivation propre, risque de décrocher, de sous-performer en survolant les ressources pédagogiques ou les mises en situation voire de ne pas démarrer la formation...

### LE WORKLOAD : KEZACO ?

En informatique, le workload (charge de travail, en français) correspond à la quantité de traitement qu'un ordinateur doit réaliser à un instant « t ». Les administrateurs système utilisent divers outils et techniques pour surveiller, équilibrer et optimiser cette charge afin de garantir des performances efficaces sans surcharger les ressources.

Ce concept a été adapté dans le sport de haut niveau pour optimiser la performance des athlètes tout en préservant leur intégrité physique et psychologique. Les entraîneurs surveillent attentivement la charge de travail externe (les efforts physiques mesurés par des capteurs) et la charge de travail interne (la réponse physiologique de

l'athlète) pour ajuster les programmes d'entraînement. L'objectif est de trouver un équilibre délicat qui maximise la performance tout en minimisant le risque de blessures. Ce processus de monitoring et d'ajustement est essentiel pour permettre aux athlètes de donner le meilleur d'eux-mêmes lors des compétitions.



Adapté à l'engagement des apprenants, le workload et ses composantes de gestion de la charge de travail interne et externe, de monitoring et feedback, d'individualisation des programmes et de relation dose-réponse concourent à lever les freins à l'engagement tout au long du parcours de formation.

## CHARGE DE TRAVAIL EXTERNE ET INTERNE

Dans le contexte sportif, on distingue deux composantes :



**La charge de travail externe** est mesurée à l'aide de capteurs pour quantifier les efforts physiques des athlètes

**La charge de travail interne** correspond à la réponse physiologique et psychologique de l'athlète à ces efforts. Cette distinction est cruciale pour optimiser les performances tout en évitant les blessures.

**En formation**, la charge de travail externe correspond à la durée du parcours de formation (consultation des ressources, la réalisation des travaux individuels ou collectifs, présence en classe virtuelle ou en salle, passage des épreuves de certification) rapportée à la charge de travail quotidienne en dehors des temps de formation.

La charge de travail interne, quant à elle, s'attache au ressenti de chaque apprenant vis-à-vis de ces tâches et de leur durée de réalisation. Elle inclut le stress, la motivation, la capacité de concentration. Par exemple, un apprenant

peut percevoir une notion, une ressource, une évaluation comme très difficile, tandis qu'un autre la trouvera gérable. La prise en compte de cette perception est essentielle pour ajuster les exigences pédagogiques et fournir un soutien adapté. L'organisation générale du temps de travail de l'apprenant (hors formation) est également un aspect fondamental : un apprenant dont la charge de travail ne varie pas alors qu'il suit une formation se trouvera rapidement désengagé au profit de ses objectifs opérationnels à court terme.

### QUE FAIRE PAR EXEMPLE ?



Quantifier le nombre d'heures hebdomadaires à allouer à la formation et demander au manager d'ajuster le planning ou les objectifs en conséquence.



Évaluer le niveau de l'apprenant avant l'entrée en formation pour estimer l'investissement nécessaire pour atteindre l'objectif.



Suivre le temps d'apprentissage et les résultats pour anticiper le désengagement et le décrochage.

## MONITORING ET FEEDBACK

Dans un cadre sportif, le monitoring utilise des technologies avancées pour collecter des données précises sur les performances et les réponses physiologiques des athlètes. Cela permet d'ajuster les programmes d'entraînement en fonction des besoins individuels et des objectifs.

En formation, le monitoring peut se traduire par la participation et l'évaluation continue des progrès des apprenants. Les plateformes de formation permettent de suivre divers indicateurs : le temps passé sur chaque ressource ou chaque tâche, les résultats aux évaluations, la participation aux discussions dans des forums... L'IA permet en outre désormais d'analyser le comportement et le langage corporel des apprenants en classe virtuelle pour ajuster l'animation, relancer l'intérêt au bon moment et ainsi favoriser l'engagement dans la durée.

### QUE FAIRE PAR EXEMPLE ?



Évaluations régulières : Organiser des quiz en ligne et des tests pour évaluer la compréhension des apprenants.



Feedback automatisé : Utiliser des systèmes d'évaluation en ligne, des tests réguliers personnalisés par IA pour fournir des retours immédiats sur l'atteinte des objectifs.



Analyses de données : Utiliser les learning analytics pour repérer les apprenants en difficulté et ajuster les ressources pédagogiques ou les séances de tutorat.

## INDIVIDUALISATION

L'individualisation de l'entraînement sportif repose sur la compréhension des réponses internes des athlètes à la charge de travail externe. Chaque athlète a des capacités et des besoins différents. En découle une nécessaire adaptation individuelle des programmes d'entraînement pour optimiser les performances et minimiser les risques de blessures.

En formation, le même principe s'applique. Chaque apprenant dispose d'un niveau académique, d'un niveau de compétence et d'expérience, d'un rythme et de capacités propres. La personnalisation de la formation peut inclure des ressources contextualisées au poste, au secteur d'activité, aux préférences de l'apprenant, du mentorat, et l'utilisation d'IA génératives pour fournir des ressources supplémentaires ou alternatives personnalisées en temps réel.

### QUE FAIRE PAR EXEMPLE ?



Adaptive learning : Utiliser des plateformes d'apprentissage adaptatif qui ajustent le contenu et la difficulté en fonction des performances des apprenants. Certains apprenants peuvent ainsi bénéficier de modules de renforcement pour certaines compétences ou de l'accès à des matériaux pédagogiques complémentaires.



Support individualisé : Offrir du tutorat personnalisé et des sessions de mentorat pour aider les apprenants à surmonter leurs difficultés.



Flexibilité : équilibrer les temps synchrones et asynchrones pour faciliter l'organisation individuelle de l'apprenant.

## RELATION DOSE-RÉPONSE

Dans le milieu sportif, la relation dose-réponse est utilisée pour équilibrer la charge de travail afin d'optimiser les performances tout en évitant les surcharges qui peuvent mener à la fatigue excessive ou aux blessures. Cette relation est étudiée en modélisant les effets de différentes charges de travail sur les performances et les risques de blessures.

Côté apprenant, la relation dose-réponse implique de trouver un équilibre entre la quantité de travail que nécessite la formation et sa capacité à la gérer efficacement. Une charge de travail trop légère ou un niveau trop bas eu égard au profil de l'apprenant peut entraîner une démotivation par manque de challenge et d'intérêt, tandis qu'une charge excessive peut provoquer du stress, de l'épuisement, et de toute façon une baisse de la motivation. Il est crucial de calibrer la charge de travail de manière à maintenir l'engagement et à favoriser un apprentissage profond. Par exemple, en utilisant des évaluations formatives pour ajuster le niveau de difficulté des tâches en fonction des retours des apprenants et de leur progression. Mais également en annonçant des temps de formation réalistes, véritable sujet en formation à distance.

En résumé, la gestion de la charge de travail, que ce soit en contexte sportif ou en formation, repose sur des principes similaires : la mesure précise, l'adaptation individuelle, et l'équilibre optimal entre effort et récupération. En sport, cela se traduit par l'utilisation de technologies pour surveiller et ajuster les entraînements. En formation, cela implique l'utilisation d'outils numériques et de stratégies pédagogiques pour personnaliser l'enseignement et soutenir les apprenants de manière continue.

### LA CHECK LIST

Les leviers d'engagement, que l'on envisage un sportif de haut niveau ou un apprenant, sont pluriels et s'articulent pour maximiser l'atteinte des objectifs individuels et collectifs.

-  **L'humain au centre** : L'interaction humaine entre pairs et le soutien des coachs, tuteurs et formateurs sont essentiels pour maintenir l'engagement, tout comme la relation entre l'entraîneur et l'athlète dans le sport.
-  **La médiation numérique en appui** : Les plateformes LMS, les webinaires interactifs, les outils de présentiel augmenté, l'IA générative enrichissent l'expérience d'apprentissage de la même manière que les équipements de haute technologie optimisent l'entraînement des athlètes.
-  **L'organisation engageante** : La valorisation de l'investissement, les récompenses, la gestion des temps de formation au vu des objectifs globaux de l'individu constituent des leviers puissants de motivation et d'engagement que l'on parle sport ou formation.

**Parce que n'en déplaise à Pierre de Coubertin, en formation, l'essentiel n'est pas uniquement de participer !**



de **Alexandre BOREL**, *Directeur des partenariats*

**TEACH ON MARS**  
by lumapps

*Alexandre gravite dans le monde du Learning depuis 10 ans, explorant avec passion les nouvelles tendances d'apprentissage. Il s'occupe aujourd'hui de l'ensemble de l'écosystème partenaires au sein de Teach on Mars.*

# Le marketing de la formation : Comment captiver les apprenants dans un monde numérique en constante évolution ?

Dans le paysage actuel de l'apprentissage en ligne, le marketing de la formation est devenu un élément essentiel pour captiver et engager les apprenants. Avec l'avènement des technologies numériques, les méthodes traditionnelles de diffusion de contenu éducatif ont évolué pour s'adapter aux besoins d'une génération connectée.

Dans un contexte de profusion des contenus digitaux - qu'ils soient issus d'un catalogue fourni par l'entreprise ou de la multiplication des réseaux sociaux - captiver les apprenants exige une stratégie efficace qui combine technologie, personnalisation et engagement.

Voici 4 moyens de faire face à ces enjeux pour les entreprises :

## 1. Comprendre les besoins des apprenants

La première étape pour captiver les apprenants est de comprendre leurs besoins et leurs préférences. Selon une étude de LinkedIn Learning de 2023, 74% des apprenants adultes déclarent qu'ils s'engagent mieux lorsqu'ils comprennent clairement le bénéfice direct de la formation sur leur carrière.

Cela souligne l'importance de développer des contenus qui répondent aux aspirations professionnelles des apprenants. In fine, créer une formation perçue comme utile par le collaborateur.

## 2. Personnalisation de l'apprentissage

Après avoir compris ces besoins, la personnalisation est une autre clé pour recruter et captiver les apprenants.

Grâce à l'intelligence artificielle (IA), les plateformes de formation peuvent adapter le contenu en fonction des préférences individuelles. Selon le "Global Market In-

sights", le marché de l'IA dans l'éducation devrait atteindre 20 milliards de dollars d'ici 2027, illustrant son potentiel énorme. L'IA peut analyser les performances des apprenants et recommander des modules spécifiques, créant ainsi une expérience d'apprentissage sur mesure.

La personnalisation peut également se faire en fonction du profil par exemple dans le cadre d'un Onboarding ou d'une mobilité interne. L'IA doit alors servir à délivrer la bonne information en lien avec le contexte professionnel du collaborateur.

### 3. Utiliser les technologies immersives

La personnalisation passe également par l'utilisation de technologies immersives qui jouent un rôle important pour marketer la formation. Les technologies comme la réalité virtuelle (VR) et la réalité augmentée (AR) ont un rôle crucial. Un rapport de PwC indique que d'ici 2030, près de 23,5 millions d'emplois dans le monde utiliseront la VR et l'AR pour la formation.

La VR va pouvoir notamment immerger le collaborateur dans un environnement de travail simulé, permettant des mises en situation concrètes. Ces technologies effritent déjà la démarcation entre apprentissage théorique et pratique.

Par ailleurs, les entreprises ont de plus en plus recours à des assistants intelligents (ou Chatbots) intégrés.



### 4. Microlearning et Mobile Learning

Le Marketing cherche systématiquement les relais les plus performants pour promouvoir ses messages. Fin 2024, on estime que le nombre d'utilisateurs de smartphones atteindra 7,33 milliards



L'argument est implacable: pour capter et former une audience de plus en plus nomade,

il faut concevoir des formations pensées pour Mobile.

Le Microlearning est particulièrement efficace pour le faire. Dans un monde où l'attention des apprenants est constamment sollicitée. Des études montrent que les sessions de microlearning peuvent améliorer l'engagement de 50% par rapport aux formats traditionnels.

Cette modalité d'apprentissage intègre généralement des activités gamifiées reprenant les codes du jeu : points, badges, classements sont à disposition des équipes. Modalités essentielles pour convertir des collaborateurs en apprenants.

Le Microlearning intègre souvent des modalités de recommandations entre pairs, nouvel eldorado du Marketing (on pense évidemment à TripAdvisor, Google Review etc.) : Le Peer Learning.

Pour aimer ses collaborateurs à la formation, la création d'un environnement où chaque apprenant peut être un acteur de son apprentissage et peut interagir avec ses collègues, est une façon idéale de les engager à se former. Que ce soit via les forums de discussion, les réseaux sociaux internes, ou même simplement par le fait de leur permettre de liker, commenter, partager etc. les contributions de chacun.

Capter les apprenants dans un monde numérique en constante évolution nécessite une **approche multifacette** intégrant **technologie, personnalisation et engagement**. En adoptant les technologies immersives, en personnalisant l'apprentissage, en utilisant le microlearning, la gamification, et en assurant une accessibilité mobile, les entreprises peuvent non seulement attirer mais aussi retenir l'attention de leurs apprenants. Ces stratégies, soutenues par des données chiffrées, montrent l'importance d'adapter les méthodes de formation aux nouvelles exigences du monde numérique.

## ARTICLE EXPERT

de **Virginie Jaulin**, Co-fondatrice



*Digital lover faute d'être digital native, Virginie JAULIN fait du digital learning (sans en avoir l'air) dans des grands et des petits organismes de formation pendant (presque) 20 ans avant de créer TIPS n' LEARN avec Jeanne Guerin en 2017. Dès sa création TIPS n' LEARN a porté haut et fort les couleurs du marketing de la formation et embarquer, dès le début, ses clients dans l'aventure !*

## Pour passer de l'envie à l'action...

Petite définition du marketing de la formation : c'est l'analyse des besoins des apprenants et l'ensemble des moyens d'action utilisés pour influencer leur comportement et booster l'engagement\*.

### Avant, pendant, après : ne lâchez rien !

**AVANT LA FORMATION**, l'enjeu est de stimuler la participation des apprenants. A ce stade, le marketing de la formation est clé pour donner du sens (enjeux, bénéfices, etc.) et préparer le passage à l'action (faire réfléchir, tester, interagir).

**PENDANT LA FORMATION**, su à la démotivation et l'abandon. C'est là qu'il faut user du marketing de la formation afin de communiquer au bon moment et à bon escient pour encourager, challenger, valoriser, remercier (avec le témoignage d'un collègue, un message pour valoriser le franchissement d'une étape, un challenge sur le réseau social interne, etc.)

**APRÈS LA FORMATION** ou là où tout commence, le marketing de la formation est à mobiliser afin de lutter contre l'oubli (stickers, mails, posts, etc.), faciliter l'application (challenges, REX, tips) et créer de nouvelles habitudes (kits managers).



**Tout du long**, le marketing de la formation doit surprendre pour provoquer le questionnement, la remise en question et ainsi susciter la curiosité et l'engagement des apprenants.

## Mais pour cela, il faut un plan !

Le marketing de la formation, ça se prépare, se réfléchit et se coconstruit. Alors **cap sur le plan éditorial** :

**1. L'humain first** : définissez **vos persona** (besoins, attentes, motivations, etc.). Pour cela, ayez recours aux questionnaires et interviews afin de trouver des **leviers d'engagement** et de rendre vos collaborateurs d'ores et déjà acteurs (en les sollicitant).

**2. Garder le cap** : définissez les **objectifs** (stratégiques et opérationnels) de la formation et faites les valider par les **managers** (pour ainsi les impliquer). Ces objectifs sont des arguments pour **valoriser votre formation**.

**3. Identifier tous les canaux disponibles dans votre organisation** : de cette façon mobilisez ceux qui ont le plus d'impact et gardez la maîtrise de votre com'.

**4. Fourbir vos outils** : identifiez les **outils et formats** à votre disposition pour communiquer (gain de temps et d'énergie assuré).

**5. Surfer sur la force du collectif** : en travaillant sur les points précédents, vous identifiez des freins à l'engagement. Pour les lever, pensez sciences comportementales et intelligence collective. Pour cela, vous pouvez utiliser le jeu de carte Nudge Creator de Daniel Luciani (à ce jour aucun frein ne lui a résisté).

## Des valeurs sûres aux outsiders quelque tips by TIPS

**Le storytelling** : raconter des histoires génère des émotions et c'est ce qui nous met en mouvement (vous voyez le lien avec l'engagement ? !).

**Votre bon sens** : une infographie, des visuels, un jeu conçus pour la formation et si vous les recyclez dans votre plan de com' (pour les transformer en poster, animer la communauté d'apprenant, etc.)

**L'IA** : pour débiter, faites-en votre assistant en lui faisant décliner des baselines, synthétiser vos textes, rédiger des posts et leur déclinaison, retoucher vos images, etc. Ces tâches ne nécessitent pas la rédaction de prompts complexes.

**Penser empreinte carbone** : cela vous amène à ne pas aller à la facilité (vidéo, emailing, guides, flyer, etc.) et à être créatifs (podcasts, gif animés, visuels, interactifs, etc.).



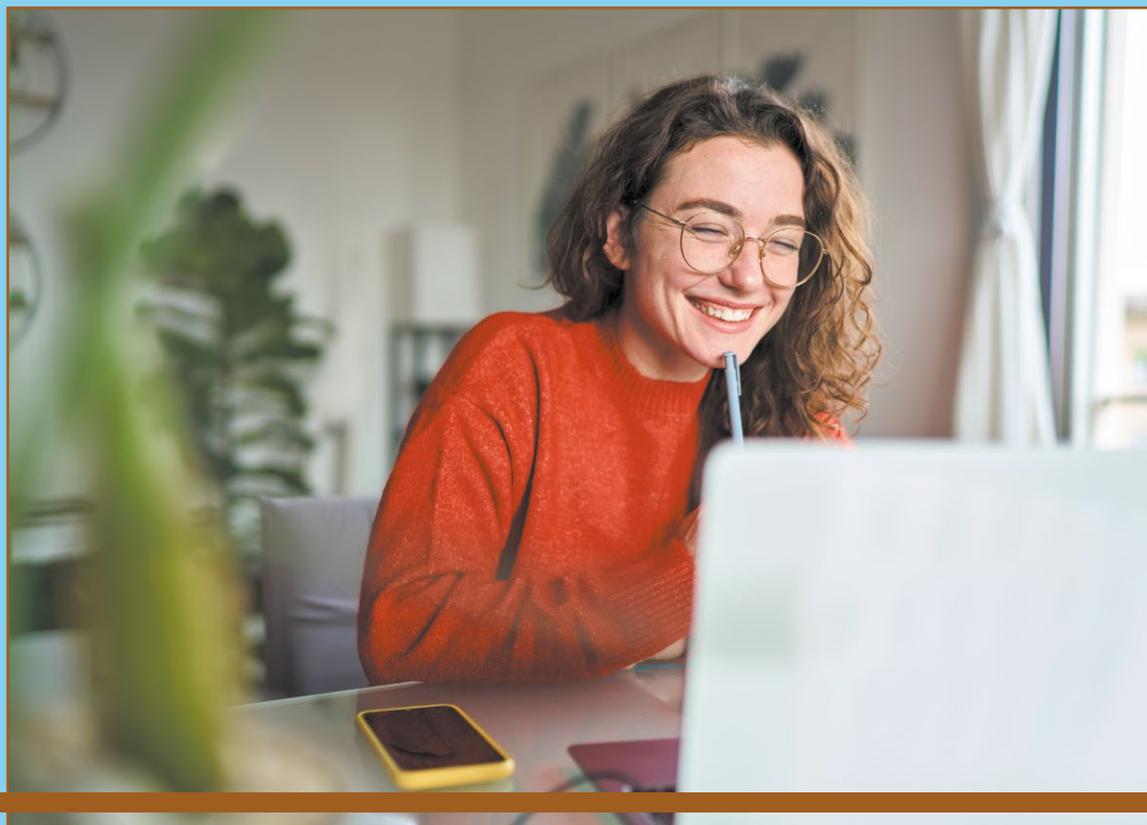
**Pour conclure**, une autre définition du marketing de la formation pour la route : c'est une démarche (en devenir) qui aide à générer l'envie chez les apprenants et à les mettre en action.

Pour aller plus loin : <https://tipsnlearn.fr/tips/>



# Partie 2

## Former en ligne



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia

DIDASK

drillster

edflex

ITycom  
by Digitalis

knowmore

Lefebvre Dalloz

MOS  
MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty

Very Up

woonoZ  
...Mieux former mieux

xperteameasy

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

# Collaborer avec les experts métiers : au-delà du casting

Quelle est la finalité d'une formation professionnelle continue, dispensée aux collaborateurs d'une entreprise ? Répondre aux besoins de développement de compétences de l'apprenant, tout en alignant ses apprentissages avec les objectifs stratégiques de l'entreprise. Cette synergie entre besoins individuels et aspirations organisationnelles participe au développement, à la croissance et, in fine, à la pérennité de l'entreprise.

Et concrètement ? Former efficacement implique d'engager l'apprenant et de maintenir son intérêt tout au long du parcours de formation. Sans motivation ou engagement, la formation devient une fastidieuse obligation qui ne permettra pas d'atteindre les objectifs. La finalité de toute formation est d'amener l'apprenant à mobiliser les savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis en formation, dans le cadre de ses missions quotidiennes afin d'améliorer ou de transformer ses pratiques.

Dès lors, la scénarisation et la conception des ressources pédagogiques doivent être tournées vers l'opérationnalité et le développement de compétences directement applicables dans le quotidien professionnel. Or en formation professionnelle à distance et asynchrone ou très partiellement synchrone, l'apprenant n'aura que peu ou pas accès à l'expert.

Dans ce contexte, **l'implication active des experts métier dans le processus de conception pédagogique est cruciale.** La collaboration entre l'expert métier et les concepteurs pédagogiques crée un pont entre la théorie et la pratique, entre l'apprentissage et son application sur le terrain. Cette synergie rend la formation non seulement plus engageante, mais surtout, directement trans-

posable en situation de travail, répondant ainsi au but de toute démarche de formation continue : doter les professionnels des outils nécessaires pour évoluer et performer dans leur métier.

Mais travailler avec des experts métier ne s'improvise pas. De la sélection du ou des profils d'experts à la définition des périmètres d'intervention, au cadrage des objectifs ou à l'extraction d'expertise et à l'adaptation de la production, la relation experts-équipe pédagogique relève d'une orchestration millimétrée. Et pour éviter toute cacophonie, l'équipe pédagogique doit tenir sa place de chef d'orchestre, tout en valorisant l'interprétation de l'expert. Cela signifie que le concepteur pédagogique doit rester flexible, ouvert aux idées des experts métier, tout en maintenant la cohérence pédagogique et en veillant à ce que chaque élément de la formation contribue à l'objectif d'apprentissage global.

Une alternative à l'expert métier choisi spécifiquement pour un parcours de formation donné, l'UGC (ou User Generated Content) ou faire concevoir les contenus de formation par les collaborateurs dans un process plus informel, en leur laissant la liberté de partager leur savoirs et savoir-faire avec leur pair. Nous ne traiterons ici que de l'expert métier encadré par l'équipe pédagogique et non de l'UGC.

# 1. Pourquoi concevoir avec des experts métiers ?

Le rôle des experts métier transcende largement la simple transmission de savoirs spécifiques à un domaine. Leur contribution permet d'articuler les trois types de connaissances identifiées par la psychologie cognitive : connaissances déclaratives, connaissances procédurales, et connaissances conditionnelles.

Par leur expérience et leur maîtrise, les experts jouent un rôle fondamental dans la conceptualisation et la mise en œuvre de formations qui ne se contentent pas de transmettre des notions, mais qui préparent véritablement les apprenants à opérer dans le monde réel.

## CONNAISSANCES DÉCLARATIVES : LE SAVOIR

Les connaissances déclaratives représentent le "quoi".

Socle des savoirs théoriques, elles englobent les faits, les concepts, et les principes que l'on peut exprimer verbalement. Ces connaissances sont cruciales pour construire une compréhension de base dans n'importe quel domaine d'expertise et disposer des clés d'entrer dans une thématique, une pratique, un processus.... Elles constituent le soubassement

sur lequel les compétences plus complexes peuvent être développées. Elles sont également essentielles pour le raisonnement et la prise de décision, fournissant le cadre nécessaire pour évaluer et utiliser les connaissances procédurales et conditionnelles. Elles sont le royaume du pédagogue plus que de l'expert métier mais ce dernier joue un rôle dans l'adéquation du niveau de savoir dispensé, au regard des objectifs opérationnels de la formation.



## CONNAISSANCES PROCÉDURALES : LE SAVOIR-FAIRE

Les connaissances procédurales traitent du "comment".

Elles concernent la capacité à exécuter des actions, des tâches, ou des procédures, souvent de manière automatique ou inconsciente. Cette forme de connaissance est acquise par la pratique et l'expérience. Contrairement aux connaissances déclaratives, qui sont relativement statiques, les connaissances procédurales sont dynamiques et souvent difficiles à verbaliser. Le développement de connaissances procédurales permet non seu-

lement une exécution plus efficace des tâches mais aussi une meilleure adaptation aux nouvelles situations, grâce à la capacité de transférer et d'adapter des compétences acquises à de nouveaux contextes. C'est dans ce domaine que l'expert révèle toute sa valeur. Sa capacité à transformer le savoir en savoir-faire, permet à l'équipe pédagogique de concevoir et de proposer des ressources et des activités formatives opérationnelles, guidant les apprenants à travers le processus souvent complexe de l'application pratique des principes théoriques.





### CONNAISSANCES CONDITIONNELLES : LE POUVOIR FAIRE

Les connaissances conditionnelles sont stratégiques et représentent le "quand" et le "pourquoi" utiliser les savoirs et savoir-faire.

Elles impliquent la compréhension des conditions dans lesquelles certaines règles, principes, ou procédures s'appliquent. Elles sont essentielles pour l'application effective des connaissances déclaratives et procédurales dans des contextes variés, permettant aux individus de prendre des décisions éclairées et d'agir de manière appropriée selon les circonstances. En situation de travail, les connaissances conditionnelles permettent aux individus de naviguer

dans des environnements de travail en évolution rapide, en choisissant les stratégies et les actions les plus adaptées aux objectifs et aux contraintes spécifiques de chaque situation.

Les connaissances conditionnelles soulignent l'importance du jugement et du raisonnement contextuel dans l'apprentissage et l'exécution des tâches. Par exemple, dans le domaine médical, un professionnel de santé utilise ses connaissances conditionnelles pour déterminer le meilleur traitement pour un patient en considérant à la fois les symptômes décrits et constatés et le contexte personnel du patient (comme son historique médical, ses conditions de vie...). Dans ce contexte, l'expérience de l'expert métier permet de contextualiser les exemples et les cas pratiques et d'individualiser les parcours en fonction des missions, des secteurs, des impératifs des apprenants.



### INTERCONNEXION DES TROIS TYPES DE CONNAISSANCES

Les recherches en psychologie cognitive et en éducation mettent en évidence l'importance de l'interconnexion de ces trois types de connaissances pour favoriser un apprentissage profond et durable. Les pédagogies actives, comme l'apprentissage par projet, les serious games, et les simulations, sont particulièrement efficaces pour cela. Elles engagent les apprenants dans des situations crédibles où ils doivent appliquer leurs connaissances déclaratives et procédurales tout en réalisant des choix stratégiques basés sur des connaissances conditionnelles.

Pour les experts métier et les concepteurs pédagogiques, reconnaître l'importance de ces trois types de connaissances conduit à des approches pédagogiques plus nuancées et efficaces. Cela implique de créer des environnements d'apprentissage qui non seulement transmettent des savoirs (connaissances déclaratives) mais qui facilitent également l'acquisition de compétences (connaissances procédurales) et permettent le transfert en situation de travail spécifique (connaissances conditionnelles).

## 2. Sélectionner un expert métier : une alchimie complexe

Le processus de sélection d'un expert métier pour un projet de formation va bien au-delà de la simple évaluation d'une expertise technique. C'est un délicat équilibre entre compétences techniques et qualités humaines.

Cette sélection implique de disposer en amont d'une définition claire des objectifs de la formation et du public cible, d'apprécier la capacité de l'expert à séparer le fondamental, l'important et l'accessoire dans sa pratique professionnelle, et à porter une attention particulière à sa disponibilité et à la bienveillance dont il saura faire preuve face au bétotien (le concepteur pédagogique).

Avec une approche méthodique et des critères de sélection bien définis, les équipes formation peuvent s'assurer de choisir un expert qui non seulement possède les compétences nécessaires mais se révèle également capable de les transmettre efficacement, garantissant ainsi le succès de la formation.

Pour autant, trouver l'expert métier (en interne pour du sur-mesure ou en externe pour du sur-étagère) qui saura apporter tout son savoir, son savoir-faire et son savoir-être au développement du parcours de formation ne veut pas dire chercher un mouton à cinq pattes. Pour éviter de se perdre dans des exigences irréalistes, voici quelques éléments de profil à prendre en compte.

### UNE EXPERTISE RECONNUE ET UNE VOLONTÉ DE PARTAGER

Au-delà d'une maîtrise approfondie de son domaine, son métier, ses missions, l'expert se distingue par sa volonté de partager son savoir et son savoir-faire et de contribuer au développement des compétences de ses pairs. Intervenir comme expert métier en conception pédagogique est un acte volontaire qui nécessite du temps et de l'énergie. Une mission imposée par

l'entreprise et subie par l'expert ou son manager conduit inexorablement à l'échec.

C'est aussi un test d'ego ou de lâcher prise pour accepter de voir ses propos, ses exemples, ses démonstrations, transformés et adaptés avec un vocabulaire moins technique, une structure différente, un format non imaginé au départ...

### QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER À L'EXPERT LORS DU PREMIER ÉCHANGE :

*Racontez-moi deux situations où vous avez partagé votre expertise avec des collègues, un nouvel embauché, votre manager...*

*Avez-vous déjà rencontré des résistances ou des difficultés en partageant votre expertise ?  
Comment les avez-vous surmontées ?*

*Qu'est-ce qui vous motive à vouloir partager votre expertise avec d'autres ?*

*Comment vous assurez-vous de rester à jour avec les dernières évolutions dans votre spécialité ?*

Imaginons un projet de formation sur le management interculturel. L'équipe pédagogique doit choisir entre Sarah et Tom. Sarah a animé plusieurs ateliers sur le management interculturel avec de très bons retours, utilisant des méthodes interactives et des études de cas pour engager ses participants. Tom, quant à lui, a une expérience de terrain bien plus avérée que Sarah. Il a travaillé dans divers pays et cultures. En revanche, il n'a jamais formé d'autres personnes.

L'équipe a organisé une session de présentation où Sarah et Tom ont chacun eu l'opportunité de présenter un sujet de leur choix à un petit groupe. Sarah a choisi de simuler une négociation entre des partenaires commerciaux de cultures différentes, engageant activement son public dans le processus. Tom a partagé une anecdote personnelle sur un défi interculturel qu'il avait rencontré, mais sans interaction ou structure pédagogique claire.



**QUI CHOISIR ET POURQUOI ?** Devant la capacité de Sarah à engager son public et à lui faire passer les bons messages, l'équipe décide de l'intégrer au projet. Pour maximiser son impact, l'équipe propose également à Tom de contribuer en tant que consultant, partageant ses expériences et anecdotes pour enrichir le contenu de la formation. Cette approche permet de combiner l'expertise technique pointue de Tom avec les compétences pédagogiques de Sarah, créant un contenu riche et diversifié.



### **UNE CAPACITÉ À FORMALISER SON EXPERTISE**

L'expert doit être en mesure d'analyser ses pratiques professionnelles pour formaliser et structurer ses connaissances et ses actions quotidiennes, de donner des exemples, d'illustrer ses propos. Cette compétence est cruciale pour transmettre son expertise de manière opérationnelle et accessible à l'ensemble du public cible de la formation.

### **QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER À L'EXPERT LORS DU PREMIER ÉCHANGE :**

***Avez-vous déjà eu à concevoir ou à animer une formation ? Pouvez-vous nous décrire cette expérience ?***

***Comment adaptez-vous votre discours technique pour le rendre accessible à un auditoire non expert ?***

***Expliquez-moi en trois phrases / trois minutes, la notion de... : choisir un sujet lié à la formation et demander à l'expert de l'expliquer pour évaluer sa capacité à transmettre en termes simples et adaptés.***



## **LA DISPONIBILITÉ : UN CRITÈRE QUI NE DEVRAIT PAS FAIRE DÉBAT**

Un expert sur-sollicité, malgré son expertise et sa bonne volonté, risque de ne pas être en mesure de s'investir pleinement dans le projet de formation. Cette limitation peut compromettre la qualité et la cohérence du contenu développé, entraînant une "dépriorisation" nuisible de cette mission pour lui accessoire. Il est donc essentiel de s'assurer de la disponibilité de l'expert et de son engagement envers le projet dès les premières phases de sélection.

D'autant que la conception d'un parcours de formation s'appréhende plus comme un marathon que comme un sprint. En effet, le délai de production d'un parcours de formation peut s'étendre sur plusieurs semaines ou mois, période durant laquelle l'expert métier doit rester pleinement engagé et efficace. Cet aspect souligne l'importance de choisir un professionnel qui non seulement accepte, mais aussi embrasse cette perspective, prêt à s'investir sur le long terme sans céder à la lassitude ou perdre en productivité. Ce point est particulièrement délicat à évaluer de prime abord avec un expert métier que l'on sollicite pour la première fois.

### **QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER À L'EXPERT LORS DU PREMIER ÉCHANGE :**

***Comment envisagez-vous de concilier vos missions quotidiennes avec votre implication dans ce projet de formation ?***

***Votre manager est-il au courant de votre potentielle participation dans ce projet ? Avez-vous pu échanger avec lui sur une adaptation de votre charge et de vos objectifs, le cas échéant ?***

***Qu'est-ce qui vous motive particulièrement dans ce projet ?***

***Comment envisagez-vous de vous intégrer et de rester engagé dans ce projet de formation sur plusieurs semaines ou mois ?***

Emma est une experte en développement durable, retenue pour collaborer à un projet de formation sur le sujet. Pour s'assurer de son engagement continu, l'équipe projet a mis en place des réunions hebdomadaires de suivi où Emma peut partager ses avancées, ses idées mais aussi ses doutes et ses hésitations et recevoir des retours constructifs. Lors d'une de ces réunions, Emma a exprimé sa frustration concernant la simplification excessive de certains de ses contenus, craignant que cela ne nuise à la précision des informations transmises.



**Action Concrète :** L'équipe pédagogique a immédiatement organisé un atelier collaboratif avec Emma pour trouver le bon équilibre entre précision technique et accessibilité. Ensemble, ils ont développé des activités interactives qui permettaient d'explorer les concepts en profondeur tout en restant engageantes pour les apprenants. De plus, l'équipe a mis en place un "coin de l'expert" dans le module de formation, où Emma pouvait partager des éléments supplémentaires et des études de cas avancées pour les apprenants désireux d'approfondir leurs connaissances. Cette approche a non seulement résolu les préoccupations d'Emma mais a également enrichi l'expérience d'apprentissage pour les participants

Le dilemme central réside souvent dans **la balance entre l'excellence technique et la compétence pédagogique**. Faut-il privilégier le savant dont la réputation dans son domaine est incontestée mais qui peine à transmettre son savoir ? Ou opter pour un expert certes moins éminent, mais dont l'aptitude à expliquer, à vulgariser et à engager est avérée ? La réponse n'est pas simple et dépend en grande partie des objectifs spécifiques de la formation. Un programme visant à inculquer des connaissances de pointe à un public déjà très spécialisé pourrait nécessiter le premier profil, tandis qu'une formation axée sur l'application pratique et l'intégration de nouvelles compétences par des novices bénéficierait davantage du second. De façon générale et dans le doute, il vaut souvent mieux privilégier le second profil.



### 3. Que faire avec un expert peu coopératif ?

Choisir son expert métier, prendre le temps d'en consulter plusieurs constituent une situation idéale à laquelle aspirent toutes les équipes pédagogiques. Force est de constater que la réalité de l'entreprise est souvent plus délicate, soit que l'expert soit imposé et peu engagé, soit que le choix se révèle en-dessous des attentes. Il peut arriver que l'on doive composer avec un expert :



**Qui n'a pas le temps :** souvent surchargé, cet expert peine à trouver du temps pour contribuer efficacement au projet de formation. La solution réside dans le travail du concepteur pédagogique pour formaliser le contenu et le soumettre à l'expert pour validation ;



**Qui n'a aucune appétence pour le projet :** l'expert s'est vu imposer sa participation au projet et se montre réticent à partager son savoir. Ici, le concepteur doit user de tact et de stratégies spécifiques pour extraire les connaissances et compétences nécessaires, parfois en posant des questions très ciblées, parfois en valorisant son expertise plus fortement qu'à l'accoutumée, parfois en allant discuter avec le manager de l'expert pour identifier des leviers de motivation supplémentaires ;



**Qui ne parvient pas à formaliser son expertise :** certains experts excellent dans leur domaine mais trouvent difficile de théoriser ou de formaliser leur savoir et leur savoir-faire. Le concepteur doit alors aider à structurer le savoir de l'expert, souvent en préparant un cadre ou un storyboard préliminaire pour faciliter la contribution de l'expert, par exemple ou en le filmant à son poste de travail pour procéder lui-même à la structuration de l'information.

**Pour chaque type d'expert, des stratégies spécifiques peuvent être mises en œuvre :**

- Pour l'expert qui n'a pas le temps, planifier des sessions courtes mais fréquentes peut aider à intégrer la contribution de l'expert dans son emploi du temps chargé.
- Pour l'expert qui n'a pas d'appétence pour le projet, établir une relation de confiance et montrer la valeur ajoutée de sa contribution pour la communauté d'apprenants peut encourager la collaboration.
- Pour l'expert qui ne parvient pas à formaliser son expertise, utiliser des outils visuels comme les storyboards ou les schémas peut aider à structurer et à visualiser le contenu de manière plus accessible.

Chaque expert a ses spécificités, sa charge de travail et des objectifs propres totalement indépendants du projet de formation dont l'équipe pédagogique doit tenir compte. En comprenant les défis spécifiques de chaque expert, les concepteurs pédagogiques peuvent surmonter les obstacles à la collaboration et transformer efficacement l'expertise en contenu pédagogique enrichissant et pertinent.

## 4. Concevoir avec des experts métier : cadrer les objectifs

La transformation de l'expertise en parcours et en contenus pédagogiques engageants et efficaces est un processus complexe qui nécessite une approche méthodique.

**Bénéfice :** Assurer l'alignement de l'expertise avec les objectifs de formation évite de s'égarer dans des informations superflues, concentrant l'effort sur ce qui apporte la plus grande valeur ajoutée.

Une définition claire et partagée des objectifs renforce l'engagement de l'expert et du concepteur et assure une plus grande pertinence et efficacité de la formation.

**Piège à éviter :** Manquer de clarté dans les objectifs peut mener à un questionnement trop généraliste ou hors sujet. Ne pas sous-estimer l'importance de cette phase de préparation. Un manque de clarté ou de consensus sur les objectifs peut conduire à des désalignements futurs et à une perte de temps et de ressources.



### ATTENTES DE L'EXPERT EN DÉBUT DE COLLABORATION :

- **Comprendre son rôle :** Comprendre comment il contribue à l'objectif global de la formation.
- **Clarifier sa contribution :** Comprendre précisément ce qui est attendu de lui en termes de création de contenu et d'implication dans le processus de conception.
- **Visualiser les résultats :** circonscrire les compétences et connaissances que les apprenants devront acquérir grâce à son expertise.

### ATTENTES DU CONCEPTEUR PÉDAGOGIQUE

- **Extraction efficace de l'expertise :** Identifier les éléments clés de l'expertise qui seront les plus utiles pour la formation.
- **Définir les objectifs pédagogiques :** Établir des buts clairs que la formation vise à atteindre, en tenant compte des limites temporelles, des ressources disponibles et du niveau des apprenants.
- **Alignement avec les besoins de l'entreprise :** S'assurer que la formation répond aux exigences stratégiques et opérationnelles de l'organisation.



## COMMENT DÉFINIR LES OBJECTIFS DE LA COLLABORATION ?

- 1. Workshop Initial :** Organiser un atelier réunissant experts métiers et concepteurs pédagogiques pour une session de brainstorming. L'objectif est de partager vision et attentes, et d'initier une réflexion commune sur les objectifs de la formation.
- 2. Utilisation de modèles de formalisation d'objectifs :** À l'aide d'un modèle SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini) par exemple, guider la définition des objectifs de la mission et du planning de la collaboration. Cela aidera à rendre les discussions concrètes et à structurer les idées.
- 3. Mapping des compétences :** Créer ensemble une cartographie des compétences ciblées par la formation. Cela implique de lister les compétences actuelles des apprenants et celles qu'ils doivent acquérir ou développer. Cette étape définit le niveau de départ des apprenants et les pré-requis, facilite la visualisation des écarts de compétences et aide à prioriser les objectifs.
- 4. Définition des objectifs pédagogiques :** À partir de cette cartographie de compétences, définir précisément ce que l'apprenant doit être capable de réaliser au terme de la formation. Chaque objectif doit être associé à une action concrète et mesurable, en employant des verbes d'action clairs.
- 5. Validation croisée :** Une fois les objectifs formulés, procéder à une validation croisée entre experts et concepteurs pour s'assurer de leur pertinence et de leur faisabilité. C'est aussi le moment de s'assurer que ces objectifs sont parfaitement alignés avec les attentes de l'entreprise.
- 6. Documentation projet :** Formaliser les objectifs dans un document partagé, qui servira de référence tout au long du processus de conception de la formation. Ce document initial est essentiel pour maintenir l'alignement et la motivation de tous les acteurs impliqués.



Cette première phase permet de poser des fondations solides à la collaboration entre experts métiers et concepteurs pédagogiques. Elle engage les deux parties dans un processus créatif et constructif, essentiel à la conception de formations impactantes et alignées avec les besoins réels des apprenants et de l'entreprise.

## 5. Concevoir avec des experts métier : l'extraction d'expertise

L'extraction d'expertise est la quintessence du travail du concepteur avec l'expert métier. Il se traduit par un processus méthodique au terme duquel les connaissances spécialisées, les compétences et les expériences de l'expert sont identifiées, clarifiées, et transposées en une forme structurée et accessible. Cette démarche vise à rendre l'expertise, souvent intériorisée et difficile à verbaliser par l'expert, en ressources pédagogiques explicitement accessibles et compréhensibles par l'apprenant.

On peut la décomposer en deux phases essentielles : l'exploration initiale et le questionnement ciblé, qui forment un continuum méthodologique visant à maximiser l'extraction d'expertise tout en minimisant les risques d'erreurs et de malentendus. Ces phases se concluent par une validation de la bonne compréhension par le concepteur.



### PHASE D'EXPLORATION

Objectif : Développer un terrain d'entente et de confiance entre le concepteur pédagogique et l'expert, permettant une compréhension globale du domaine d'expertise.

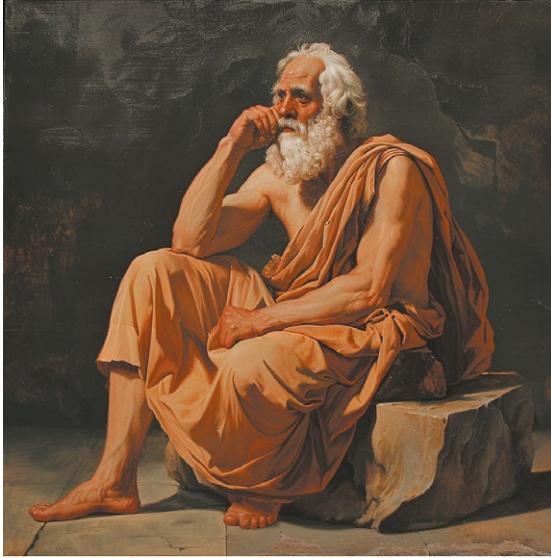


### Méthodologie :

- Rencontres préliminaires : organiser des sessions d'échange où l'expert métier présente son domaine, son parcours, et ses principaux axes de travail. Cela peut prendre la forme d'interviews informelles ou de discussions ouvertes ;
- Observation directe : si possible, observer l'expert "en action" dans son environnement de travail. Cela permet de saisir la diversité de ses tâches au quotidien et d'appréhender les compétences mobilisées en situation de travail ;
- Revue de documents : examiner les publications, les rapports, ou tout autre matériel produit par l'expert pour se familiariser avec son travail et son langage spécifique mais aussi avec sa capacité à structurer, formaliser et produire du contenu.



**Bénéfice :** Cette immersion dans l'univers de l'expert bâtit une base de compréhension mutuelle et soulève des interrogations, tout en évitant l'écueil de la surinformation en restant focalisé sur les objectifs pédagogiques à définir ensemble.



## PHASE DE QUESTIONNEMENT

Objectif : Approfondir et structurer la connaissance acquise lors de l'exploration initiale pour identifier des informations précises et exploitables pédagogiquement.



### Méthodologie :

- Préparation : sur la base de l'exploration initiale, préparer un guide d'entretien comprenant des questions ouvertes, fermées, et exploratoires, conçu pour explorer en profondeur les domaines d'expertise identifiés comme pertinents ;
- Interviews structurées : mener des entretiens suivant le guide préparé, en veillant à laisser l'expert exprimer librement ses idées tout en orientant la conversation vers les objectifs pédagogiques. A défaut de disponibilité de l'expert pour des interviews synchrones, il est possible de préparer des briefs précis des questions et d'opérer en asynchrone. Attention ! L'expert métier n'est pas forcément à l'aise avec la rédaction. Suivant son profil il peut être préférable de lui demander de répondre avec des audios qui se révéleront souvent plus riches et de transcrire les audios avec des applis de speech to text. Cette méthode implique souvent davantage d'itérations/validations. Ne pas hésiter à revenir sur les points saillants pour clarification et validation par l'expert, assurant ainsi l'exactitude et la pertinence des informations recueillies.



**Bénéfice :** Cette approche permet de canaliser l'exploration vers des résultats tangibles et directement applicables à la conception pédagogique, évitant ainsi le piège de questions trop larges qui pourraient mener à des discussions hors sujet.

En employant une démarche structurée et adaptative, les concepteurs pédagogiques et les ingénieurs pédagogiques peuvent maximiser l'intégration de l'expertise métier dans le développement de parcours d'apprentissage enrichissants et alignés sur les objectifs stratégiques de formation.

Cette approche, en établissant un dialogue constructif et en profondeur avec les experts, non seulement enrichit le contenu pédagogique mais renforce également les liens entre les experts et l'équipe de formation, assurant ainsi une collaboration fructueuse et continue.



**Piège à éviter :** se noyer dans le volume de contenus produit par l'expert et vouloir en conserver l'intégralité. Même si l'expert est prolixe et que l'ensemble de ses dires ou de ses écrits est intéressant, il est important de trier, découper, hiérarchiser, structurer toutes les informations. Il est également crucial de ne pas systématiquement utiliser tout le contenu produit. L'arbitrage est réalisé en analysant finement et à nouveau les objectifs pédagogiques, l'ingénierie pédagogique, la cible et son niveau. Le mieux est l'ennemi du bien !

## VALIDATION ET CLARIFICATION



**Bénéfice :** S'assurer que l'information recueillie est correcte, complète, et compréhensible implique de revenir sur certains points pour demander des précisions ou des exemples concrets.



**Piège à éviter :** Attention, expertise ne signifie pas infaillibilité. Accepter les explications, les exemples, les cas pratiques fournis par l'expert sans les remettre en question, ou ne pas chercher à clarifier les points ambigus est une erreur.

Une fois les éléments d'expertise recueillis et validés, la phase de conception des ressources peut commencer. Nous ne détaillerons pas ici toute la méthodologie de conception pédagogique. Néanmoins, un incontournable : au terme de la production des ressources pédagogiques de formats variés, une phase de recette par l'expert est indispensable pour s'assurer de l'absence de contre sens ou d'erreurs. Cette validation a en outre l'avantage de maintenir l'engagement de l'expert dans le projet et de valoriser son expertise.

## 6. En résumé

Une part significative du succès d'un programme de formation repose sur la synergie entre les concepteurs pédagogiques et les experts du domaine concerné. Ces derniers jouent un rôle essentiel dans l'élaboration des ressources pédagogiques. Cependant, le partenariat entre ces deux acteurs peut s'avérer complexe.

Les experts détiennent la maîtrise des compétences à développer chez l'apprenant (le "quoi"), tandis que les concepteurs pédagogiques excellent dans la méthode de transmission de ce contenu (le "comment"). L'expert du domaine contribue durant la phase de conception, fournissant le matériel documentaire nécessaire et les ressources éducatives. Le rôle du concepteur pédagogique consiste alors à guider l'expert tout au long du processus pour délivrer un contenu de formation qui soit à la fois exhaustif et aligné avec les objectifs d'apprentissage.



## LA CHECK LIST AVANT D'ENTAMER UNE COLLABORATION AVEC UN EXPERT MÉTIER :

- LE PROFIL TYPE :** définir clairement les qualités attendues chez l'expert. Sélectionner l'expert approprié implique de déterminer précisément les critères relatifs à l'expertise recherchée, à l'expérience, à l'influence, à l'intérêt et à la disponibilité. Il est possible de faire appel à plusieurs experts ayant des contributions variées ; cette réflexion doit alors être menée pour chacun d'entre eux.
- L'ENGAGEMENT TEMPS :** estimer avec précision et réalisme le temps nécessaire à la contribution de l'expert. Il est important de spécifier les tâches attribuées à l'expert et d'évaluer, aussi précisément que possible, leur durée de réalisation. Cela inclut la définition des différentes étapes du processus, la planification des réunions, et le temps nécessaire entre celles-ci pour la recherche, la révision et les retours. L'emploi du temps des experts est souvent surchargé, sous-estimer leur charge de travail est une erreur qui peut compromettre le bon déroulement de la conception.
- DÉLIMITER LES PÉRIMÈTRES :** clarifier les rôles et responsabilités et impliquer l'expert dès le début. Le concepteur pédagogique doit établir tôt dans le processus son périmètre d'action, ainsi que celui de l'expert du domaine, qu'il s'agisse de la fourniture de contenu, de la révision ou de l'approbation. Cela permet d'établir et de communiquer le plan de projet en intégrant la contribution de toutes les parties prenantes. L'intégration précoce de l'expert aide à définir les objectifs d'apprentissage et les compétences que les apprenants doivent développer.
- PRATIQUER LA PLONGÉE :** le concepteur pédagogique doit se familiariser avec la thématique et les problématiques métier afférentes pour préparer efficacement l'entrevue avec l'expert. En effet, il est impossible d'obtenir des réponses satisfaisantes si l'on ne pose pas les bonnes questions. Une préparation sérieuse initie solidement la collaboration et établit la crédibilité du concepteur auprès de l'expert.
- PRÉVOIR UN PLAN B :** anticiper les risques et envisager des solutions de rechange. Si l'expert doit s'absenter, cela peut affecter le calendrier ou la qualité du projet. Il est important d'anticiper, autant que faire se peut, les indisponibilités de l'expert et d'imaginer avec lui des solutions.
- RESTER FOCUS :** les experts sont souvent passionnés et peuvent digresser ou surestimer l'importance de certains contenus. Le concepteur doit rester aligné avec les objectifs pédagogiques et aider l'expert à distinguer l'essentiel de l'accessoire. La capacité à synthétiser est fondamentale pour le concepteur, qui doit également sensibiliser l'expert aux implications de ses décisions vis-à-vis des délais et des coûts.
- VALORISER L'EXPERT :** les experts consacrent du temps au projet en dehors de leurs obligations habituelles. La reconnaissance de leur investissement par une écoute active et des feedback réguliers est indispensable. De même, intégrer l'expert dans l'équipe et le tenir informé de l'évolution du projet est essentiel pour son engagement.

# Partie 3

## Créer et produire du contenu sur-mesure



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia



DIDASK

drillster

edflex



ITycom  
by Digitalis



knowmore

Lefebvre Dalloz

MOS  
MindOnSite

Solunea+



TEACH  
UP

TEACH ON MARS



TIPS'n'LEARN

UPilty



Very Up



woonoz  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

# Contenus sur-mesure et sur étagère : quelle réalité à l'ère des IA génératives ?

L'avènement des IA génératives, capables de créer du contenu dynamique et adaptatif, bouleverse le paysage de la formation professionnelle. Ces technologies offrent une personnalisation et une flexibilité qui rendent poreuse la frontière traditionnelle entre contenus sur-mesure, hautement personnalisés, et contenus sur étagère, plus généralistes. Dans ce contexte, **l'opposition entre contenus sur-mesure et contenus sur étagère reste-t-elle pertinente ?**

Pour rappel, les contenus sur-mesure sont spécialement conçus pour répondre aux besoins, aux objectifs et au contexte spécifique d'une organisation. Totalement contextualisés, ils reflètent les particularités culturelles, professionnelles et stratégiques de l'entreprise,

offrant ainsi une expérience d'apprentissage profondément enracinée dans la pratique professionnelle des apprenants et les objectifs de formation de l'entreprise.

En revanche, les contenus sur étagère sont standardisés, développés pour un public plus hétérogène. Ils répondent à des objectifs pédagogiques précis mais peu contextualisés à la situation particulière de l'entreprise et de ses collaborateurs. Ces contenus visent à délivrer des connaissances et assurent une montée en compétences qui peut être pointue et ciblée, mais qui s'applique dans une majorité de situations, d'industries et de professions, sans prise en compte des process, méthodologies ou contexte de travail propres à l'organisation.

L'évolution des pratiques et des stratégies de formation tend aujourd'hui à les articuler dans des parcours composés de deux typologies. En effet, le coût de production et le délai de déploiement des contenus sur-mesure sont plus importants que dans le cadre de contenus sur étagère. Un mix des deux types de contenus permet de bénéficier du **meilleur des deux mondes** :



un **budget maîtrisé** par l'adjonction ponctuelle de sur-mesure en complément des contenus sur étagère ;



une **personnalisation** par des exemples, mises en situation, ressources internes de l'entreprise, à des moments clés du parcours standard.

Cette hybridation a-t-elle encore lieu d'être alors que le contenu sur étagère peut de façon plus rapide et moins onéreuse être contextualisé grâce à ChatGPT et désormais ses divers plug-ins (accessibles via chatGPT4, version payante) ?

Dans ce dossier, nous vous proposons de balayer les avantages et inconvénients des contenus sur-mesure par rapport aux contenus sur étagère puis d'imaginer comment les IA génératives peuvent impacter les choix de l'entreprise en matière de contenus de formation.

# 1. Sur-mesure ou sur étagère ?

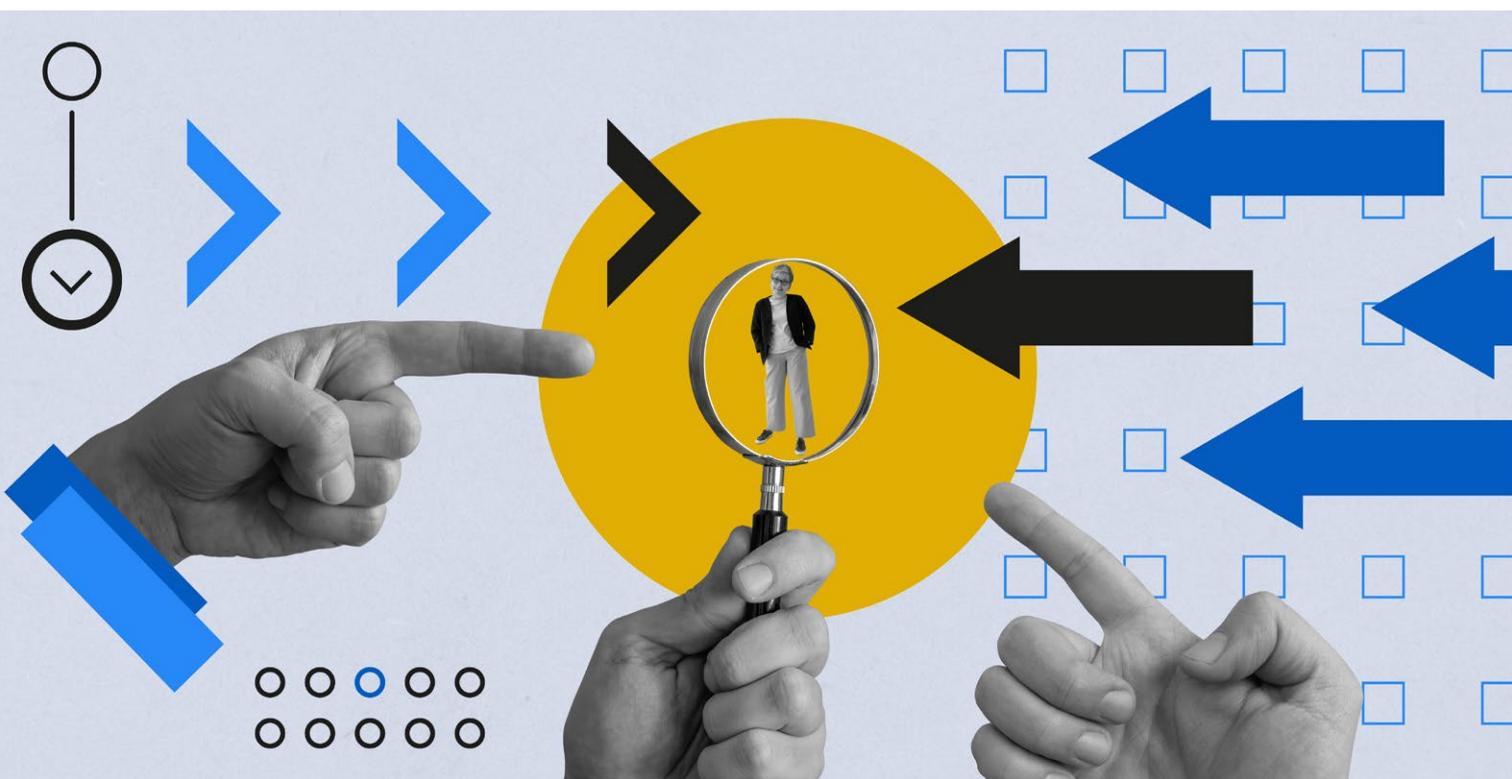
Choisir entre sur-mesure et sur étagère ne se résume pas à une question de budget ou de commodité. Cela touche à l'efficacité pédagogique, à l'engagement des apprenants, et in fine, à l'impact global de la formation sur la performance de l'entreprise.

Dans ce contexte, comment les équipes formation peuvent-elles faire un choix éclairé et adapté à leur contexte spécifique ?

## COUSU MAIN

Au crédit des contenus réalisés sur-mesure pour une entreprise, une cible, un niveau d'apprenant et un contexte de formation donnés :

- **la personnalisation** : le sur-mesure reflète et renforce la culture, les valeurs, et les méthodes de travail spécifiques de l'entreprise. Ce degré élevé de personnalisation favorise un alignement de la stratégie formation avec les objectifs business de l'entreprise et concourt à l'efficacité et au ROE (*return on expectation* ou retour sur les attentes) de la formation ;
- **l'engagement de l'apprenant** : la contextualisation des ressources pédagogiques à la situation spécifique de l'entreprise accroît l'opérationnalité de la formation et optimise la transposition des compétences acquises en situation de travail. Les collaborateurs perçoivent la formation comme directement liée à leurs missions quotidiennes et leur engagement et leur motivation s'en trouvent renforcés.
- **thématiques de niche** : il est souvent difficile de trouver des contenus de formation sur étagère qui couvrent des thématiques et adressent des compétences très spécialisées voire de niche. Or, disposer de contenus sur-mesure asynchrones, y compris sur des sujets très spécifiques peut être très utile dans une optique de classe inversée par exemple. Ils peuvent également constituer une réponse pertinente en just in time sur des éléments de rappel d'une offre ou d'un produit de l'entreprise.



Il en va de la formation comme de la mode, le sur-mesure a un coût qui s'exprime à la fois dans sa dimension financière, dans l'investissement temps des équipes internes et dans les délais de déploiement :



**les coûts et les délais** : la création de contenus personnalisés exige généralement un investissement financier initial important. Le délai entre le brief de départ et la mise en production des ressources pédagogiques est généralement plus important que dans le déploiement de contenus sur étagère ;



**l'investissement temps** : le temps des experts internes mobilisés dans la co-conception de contenus sur-mesure ne doit pas être sous-estimé. De nombreuses itérations sont nécessaires et renchérissent le coût du sur-mesure ;



**l'actualisation** : alors que les contenus standards sont généralement mis à jour régulièrement par l'éditeur, la pertinence des contenus sur-mesure doit être réévaluée régulièrement par les équipes internes et peut conduire, s'ils ont été produits en externe, à investir à nouveau du temps interne et un budget pour cette opération de révision et d'adaptation.

## PRÊT À FORMER

Les contenus sur étagère représentent une alternative pragmatique aux contenus sur-mesure, offrant rapidité et efficacité pour les services formation. Facilement accessibles, ils apportent une réponse immédiate à des besoins de formation transverse, mais également technique. Ainsi, des problématiques de gestion du temps, de gestion de projet, de prise en main d'un outil standard par exemple, peuvent-elles être parfaitement traitées avec du sur étagère.

Au crédit des contenus sur étagère, **le rapport coût-efficacité** : souvent moins onéreux, ces contenus standards permettent aux entreprises, de maîtriser leurs budgets formation tout en proposant une montée en compétences efficace dès l'identification d'un besoin. Il est essentiel dans ce contexte de standardisation de s'assurer de la qualité des contenus et de l'adéquation avec les objectifs précisément définis conjointement par l'équipe formation et le manager du ou des collaborateurs à former.

Le principal inconvénient réside dans leur nature générique. Ils ne tiennent pas compte des spécificités de chaque entreprise, que ce soit en termes de culture, de processus internes ou d'objectifs très spécifiques. La transposition des connaissances en compétences opérationnelles est plus délicate par l'apprenant qui aura suivi un parcours non contextualisé à ses problématiques spécifiques.

Pour nuancer le propos, certains éditeurs de contenus offrent, depuis de nombreuses années, aux services formation, la possibilité d'enrichir les contenus sur étagère et d'y ajouter des éléments de contextualisation, des contenus relatifs à leurs process, culture et de façon générale à leurs spécificités internes. Depuis plus de 10 ans, Demos, par exemple, laisse à ses clients, cette capacité d'hybridation des contenus sur-étagère dits "standard adaptables" par adjonction de ressources ou spécificités "maison".

## L'ÉQUILIBRISTE

Opter pour le développement de contenus sur-mesure ou intégrer des contenus sur étagère est une question d'équilibre et de définition fine du besoin, de la cible et des objectifs pédagogiques mais également de formation. Quelques pistes de réflexion :

- **prioriser** : identifier les domaines où la personnalisation apportera le plus de valeur et concentrer les efforts sur ces domaines. Cela peut impliquer de personnaliser des formations pour des rôles clés ou des compétences critiques pour l'entreprise ;
- **miser sur l'UGC (user generated content)** : encourager le développement de contenus en interne par les experts de l'entreprise peut réduire les coûts tout en garantissant une personnalisation et une pertinence dans le contexte de l'organisation. Attention toutefois à ne pas négliger le temps nécessaire aux experts mais également, pour garantir la qualité de la formation, la nécessité de créer un véritable workflow de création et de validation des ressources produites dans ce cadre ;
- **définir des KPIs** : avant de lancer un projet sur-mesure, il est intéressant de définir les indicateurs clés de performance de la formation afin d'objectiver l'investissement en amont et de mesurer le ROE (return on expectations ou retour sur les attentes) en post formation ;
- **créer des parcours hybrides** : combiner contenus sur étagère pour les savoirs et savoir-faire fondamentaux et enrichir le parcours de mises en situation ou de simulations contextualisées à l'entreprise peut constituer une piste.



## 2. Faut-il vraiment choisir ?

Une approche hybride, combinant sur-mesure et sur étagère dans un parcours de formation, peut permettre de tirer parti des avantages des deux typologies de contenus tout en minimisant leurs inconvénients. L'ingénierie pédagogique visera à **équilibrer la pertinence spécifique des contenus sur-mesure avec la richesse et la diversité des contenus sur étagère**, tout en maintenant l'intérêt et la motivation des apprenants.

Avant de concevoir le parcours, une évaluation précise des besoins permettra d'identifier les moments clés d'introduction de contextualisation sur-mesure ainsi que les savoirs, savoir-faire ou savoir-être qui nécessitent une personnalisation au contexte professionnel et organisationnel de l'apprenant, dans le but d'optimiser l'opérationnalité de la formation.



### DÉVELOPPEMENT

Les contenus sur étagère constituent un socle de formation avec des ressources dédiées aux compétences fondamentales, aux bonnes pratiques générales, aux problématiques communes... Les contenus sur-mesure ont vocation à adresser les connaissances et compétences directement liées aux activités, process, outils, culture, spécifiques à l'entreprise (logiciels spécifiques, processus internes, stratégies commerciales, offres...).

Dans les contenus sur-mesure, le ton, les exemples, les formats sont de véritables éléments d'engagement de l'apprenant et d'opérationnalité de la montée en compétences. Il est primordial de bien définir sa cible, le nombre de personnes à former et les objectifs pour les déterminer avec précision. Intégrer le manager de ou des équipe(s) à former dans cette réflexion constitue un gage d'adéquation et d'atteinte des objectifs.

Pour assurer la cohérence du parcours, les contenus sur-mesure et sur étagère doivent être homogènes et éditorialement cohérents (identité de ton, de niveau de langage, identité graphique...) pour éviter les ruptures, généralement perturbantes pour l'apprenant.

## SÉQUENÇAGE ET INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

L'articulation contenus sur étagère et contenus sur-mesure est fondamentale et découle des parti-pris pédagogiques qui doivent avoir été préalablement définis et assumés :

- le service formation souhaite-t-il partir d'exemples ou de situations professionnelles réels rencontrés dans l'entreprise, pour poser et contextualiser la problématique, auquel cas les contenus sur-mesure seront placés en amont des contenus sur étagère ?
- ou inversement partir d'éléments plus généraux puis illustrer le propos à l'aide de situations réelles de l'entreprise, auquel cas les contenus sur-mesure seront placés en aval des contenus sur étagère ?

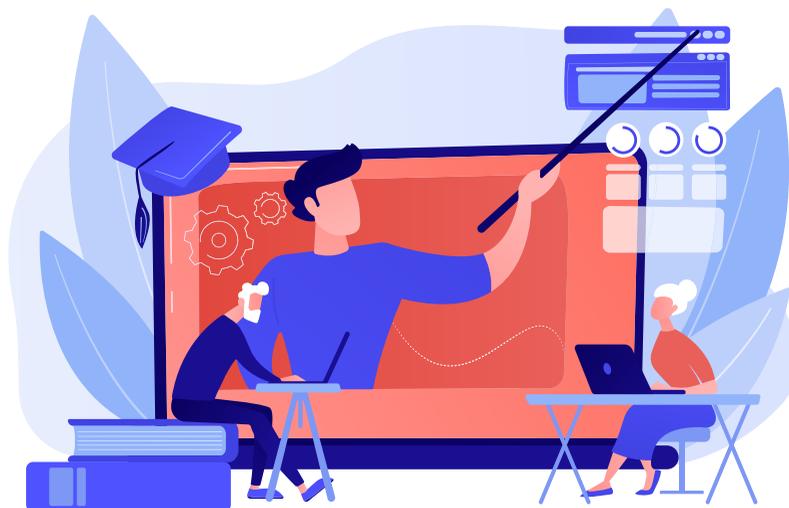
De la même façon, les contenus sont-ils 100% asynchrones ou le parcours mixte-t-il synchrone et asynchrone auquel cas, les contenus sur-mesure seront de préférence délivrés en synchrone pour maximiser la projection en situation réelle et l'opérationnalité de la formation ?

Dans tous les cas et quels que soient le parti-pris et le dosage entre sur-mesure et sur étagère, le parcours sera progressif en termes de niveau de difficulté.

Côté évaluations formative et sommative, il est important d'articuler des quiz de connaissances liés aux contenus sur étagère pour mesurer la mémorisation et la compréhension des concepts fondamentaux, avec des mises en situation sur-mesure, tirées de retour d'expérience et de cas concrets rencontrés par les collaborateurs.

Les questionnaires d'évaluation à chaud et à froid permettront d'ajuster, le cas échéant, le séquençage et la part de chaque type de contenus. Certaines questions doivent être libellées dans cet objectif.

Enfin, l'introduction de chatbots basés sur des IA génératives permet aujourd'hui d'envisager différemment la segmentation et l'ingénierie des parcours constitués de sur-mesure et de sur étagère.



### 3. IA plus qu'à...

L'avènement des technologies IA génératives modifie la nature et la segmentation des contenus de formation. Désormais, l'IA déconstruit les modèles, rendant les frontières entre sur-mesure et sur étagère de plus en plus floues et poreuses.

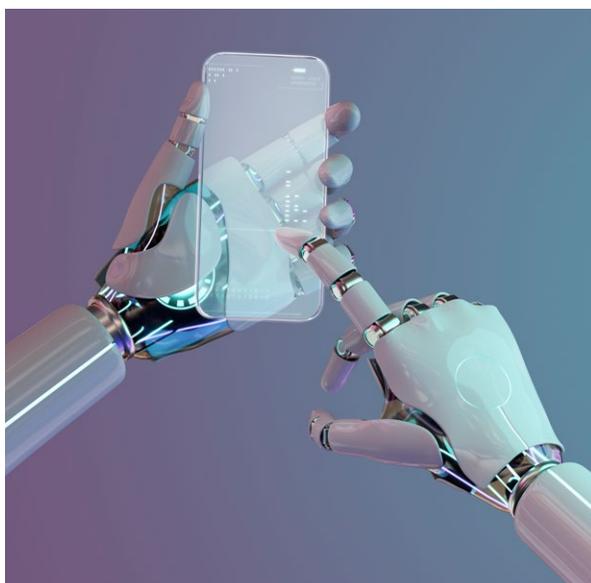
Les IA génératives offrent une personnalisation « automatisable et reproductible » (notamment en développant des modèles d'IA génératives contextualisés à un secteur voire à une entreprise ou en élaborant des prompts dont le formatage et la structure transforment le moteur en un agent entraîné à personnaliser certains types de contenus) qui pourrait bien, de fait, **remettre en cause la pertinence de la distinction entre contenus sur-mesure et contenus sur étagère.**

Les IA génératives, tels que les modèles de traitement du langage naturel ou de création d'images ou de vidéos, peuvent transformer la production de contenus de formation et générer rapidement des matériaux de formation personnalisés, d'adapter les contenus existants

à des contextes spécifiques, ou même de créer des scénarios de formation séquencés, personnalisés voire individualisés et donc plus engageants.

Il en va de même pour la création d'évaluations personnalisées, par exemple en fonction de l'ancienneté du collaborateur dans l'entreprise, ou selon son parcours professionnel, pour mesurer la montée en compétences sur les seuls éléments nouveaux ou non maîtrisés. Les IA génératives peuvent prendre en compte non seulement les objectifs et le contexte de l'entreprise mais également les préférences, les objectifs personnels et les spécificités du profil de chaque apprenant. Ainsi selon les préférences de l'apprenant et le thème des contenus, les

IA génératives peuvent-elles présenter un même contenu sur étagère sous des formats différents (texte, audio, vidéo, animation...) et favoriser l'accessibilité et l'inclusion de tous les apprenants. **Le passage du sur étagère au sur-mesure total ou partiel est largement facilité.**



## QUELQUES PRÉCAUTIONS D'EMPLOI

Cette capacité de personnalisation des contenus pédagogiques est source de rationalisation des coûts du sur-mesure asynchrone. Toutefois, si l'utilisation de ChatGPT ou consorts (en dehors de tout développement d'un moteur d'IA générative dédié) reste abordable financièrement, il ne faut pas sous-estimer le temps d'appropriation et de maîtrise du prompt pour obtenir un rendu aligné avec les objectifs et les besoins en termes de contenus pédagogiques.

Enfin, les IA génératives posent de nombreuses questions éthiques et de fiabilité qui doivent exclure tout angélisme de l'équipe formation :



**Côté qualité** et malgré les progrès constants des IA génératives, la question de la fiabilité et de l'exactitude des informations reste cruciale et d'actualité, tant il est vrai que l'IA est capable d'halluciner et de fournir des informations ou des sources parfaitement fausses. En effet, les erreurs ou les biais dans les données d'entraînement peuvent se refléter dans le contenu généré ;

**Côté éthique**, l'utilisation des IA dans la production de contenus soulève des questions de droits d'auteur et d'authenticité. Qui est le véritable "auteur" d'un contenu généré par IA ? Comment assurer que le contenu respecte les normes éthiques et légales, surtout en matière de plagiat ou de contrefaçon ? Les éditeurs pourraient devoir adapter leurs stratégies pour garantir que leurs contenus restent pertinents et conformes aux réglementations en vigueur.

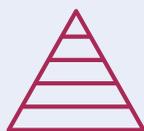


Dans le contexte actuel marqué par les avancées des IA génératives, la distinction classique entre contenus personnalisés et standards perd de sa pertinence. Ces technologies ouvrent la voie à une hybridation des atouts de la personnalisation et de la standardisation, engendrant des méthodes de formation plus souples, adaptatives et axées sur l'apprenant. Les professionnels du domaine doivent saisir cette transformation, exploitant les IA pour concevoir des parcours d'apprentissage enrichissants et ciblés, répondant aux défis et opportunités de l'environnement professionnel d'aujourd'hui.

## 4. Quelques questions à l'heure du choix

Chaque typologie de contenus, chaque mode de production (sur-mesure, sur étagère, via IA) présente bien évidemment des atouts et des freins.

Si l'on devait retenir quelques critères fondamentaux pour choisir (ou ne pas choisir d'ailleurs) entre contenus sur-mesure et sur étagère, on pourrait citer :



**La spécificité des besoins** : plus les besoins sont spécifiques à l'entreprise, aux produits, ou aux processus, plus les contenus sur-mesure sont pertinents ;



**Le budget et les ressources** : les contenus sur étagères sont souvent plus abordables et nécessitent moins de temps et de ressources lors des phases de déploiement ;



**Le délai de déploiement** : les contenus sur étagères sont disponibles immédiatement. Ce point est crucial si la formation doit être déployée rapidement ;

**La qualité et l'expertise** : évaluer l'adéquation aux objectifs de l'entreprise, la qualité et l'expertise derrière les contenus sur étagères est essentiel.



Pour nourrir vos réflexions et vous guider dans vos choix nous vous proposons, dans ce dossier, le point de vue de différents acteurs du marché, avec lesquels nous collaborons régulièrement pour renforcer nos convictions. N'hésitez pas à les interroger !



de Gérard Péccoux, CEO et co-fondateur



Gérard Péccoux est le CEO et l'un des deux fondateurs de Callimedia, et l'hôte du podcast dédié au E-learning "Never stop learning". Passionné par la formation, l'innovation, la pédagogie, les neurosciences et la technologie, il est expert dans la mise en place de parcours de formation digitaux et hybrides, et dans l'accompagnement des 200 clients de l'agence

## Contenus e-learning sur étagère ou sur mesure ? Pas besoin de choisir !

Dans l'ère actuelle du digital learning, une diversité de solutions pédagogiques s'offre à nous, des contenus "sur étagère" aux contenus "sur mesure". Chaque méthode présente des avantages spécifiques : les contenus préconçus assurent la commodité, tandis que les contenus sur mesure répondent aux besoins individuels. **Mais alors, que choisir ?** Face à ce dilemme, une nouvelle approche se dessine : considérer ces méthodes comme des compléments, pas des alternatives. Comment unir contenus standardisés et sur mesure pour créer une expérience d'apprentissage en ligne adaptée et efficace ?



### 1. Contenus prêts à l'emploi vs. sur mesure

Les contenus "sur étagère" sont idéaux pour une formation générale, offrant une accessibilité instantanée et réduisant les délais et coûts. Cependant, leur caractère générique ne répond pas toujours aux besoins spécifiques. En revanche, les contenus "sur mesure" sont adaptés précisément aux exigences de chaque entreprise, offrant une personnalisation

totale, mais à un coût et avec des délais plus longs.

Face à ces compromis, une approche hybride pourrait optimiser l'efficacité de la formation digitale en combinant les avantages et minimisant les inconvénients des deux méthodes.

## 2. La puissance de la personnalisation

La clé d'un apprentissage efficace réside dans la personnalisation des formations. Les contenus sur mesure se distinguent par leur flexibilité, intégrant hybridation, adaptive learning, gamification... Ces contenus, ajustés aux styles d'apprentissage de chaque individu, offrent une expérience éducative unique, favorisant l'engagement. De plus, la personnalisation permet

d'améliorer la rétention d'information, l'efficacité pédagogique et la motivation intrinsèque des apprenants en créant des expériences immersives et inédites. Elle inclut également l'aspect visuel, permettant aux formations d'être remodelées pour refléter l'image de marque des entreprises (logo, charte graphique...), qu'elles soient sur mesure ou sur étagère.

## 3. Accessibilité et flexibilité des contenus sur étagère

Les contenus sur étagère se distinguent par leur accessibilité immédiate et leur standardisation. Préfabriqués, ils offrent une réponse instantanée aux besoins de formation, éliminant les délais d'attente. Leur uniformité est essentielle pour des sujets généraux tels que la conformité et la gestion des ressources humaines, garantissant des informations cohérentes. En plus de leur immédiateté, ces contenus maintiennent une qualité élevée, tout en réduisant significativement les coûts de formation. Ainsi, ils représentent une option pratique et économique pour les entreprises cherchant des solutions de formation rapides et efficaces. Mais cela est-il toujours suffisant ?



## 4. Créer une synergie pour une expérience d'apprentissage enrichie

L'alliance stratégique des contenus sur mesure et sur étagère engendre une expérience d'apprentissage formidablement efficace. Ces deux approches, bien que différentes, se complètent harmonieusement. Les contenus sur étagère servent de base solide, offrant une accessibilité immédiate et une uniformité dans l'information. En parallèle, les contenus sur mesure s'adaptent avec précision aux besoins spécifiques de chaque apprenant, favorisant un engagement profond. Cette hybridation intelligente permet de combiner la rapidité et l'uniformité des contenus sur étagère avec la personnalisation et la pertinence des contenus sur mesure. En fonction des exigences de la formation, l'utilisation conjointe de ces deux approches peut s'avérer particulièrement bénéfique, créant ainsi une expérience d'apprentissage enrichissante et flexible.

Pour aller plus loin : <https://www.callimedia.fr>



de **Virginie DUCEY**, Consultante Digital Learning, XPERTEAM-EASY.

**xperteameasy**

Docteur en Sciences du Langage - Spécialité Industries de la Langue. Customer Success Manager, Consultante Digital Learning et Directrice du pôle Services Pros XPERTEAM-EASY

# Renforcer l'engagement avec le sur-mesure

La formation en ligne a connu une croissance exponentielle ces dernières années, alimentée en partie par le développement de solutions sur mesure et sur étagère.

Historiquement, le contenu sur étagère était considéré comme meilleur marché. Aujourd'hui, cet écart s'est réduit avec des outils de création sur mesure favorisant l'industrialisation de ressources pédagogiques de qualité en maîtrisant les coûts. Le prix n'est donc plus le critère discriminant.

Quel aspect prioriser dans le choix d'un e-learning ? Ne devrions-nous pas réfléchir à **l'engagement des apprenants** et à la manière dont les e-learning peuvent avoir un impact significatif sur leur **motivation** et leur **implication** ?

## 1. Pertinence des contenus

**La pertinence et la personnalisation des contenus** dans le sur-mesure favorisent une expérience d'apprentissage **plus efficace** et **engageante** pour les apprenants.

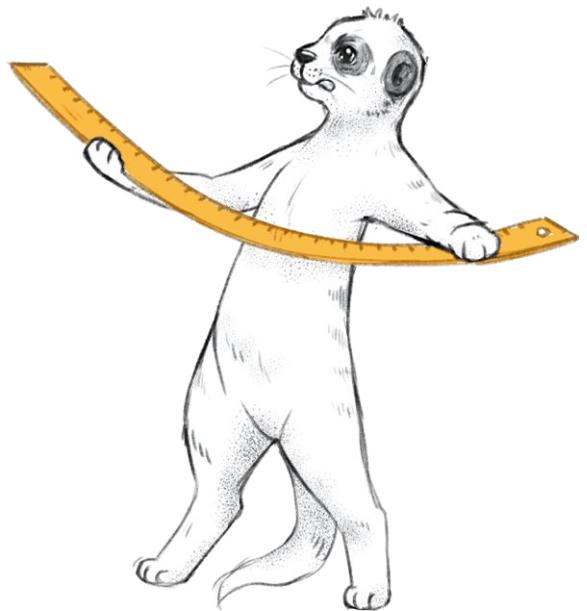
Le contenu sur mesure s'aligne sur la culture d'entreprise, ses couleurs et ses objectifs spécifiques. Lorsque les employés identifient que la formation est conçue spécifiquement pour eux et répond à leurs objectifs professionnels, ils s'investissent plus activement, ce qui favorise une meilleure rétention des connaissances en retour. En évitant la présence d'informations inutiles qui pourraient leur faire perdre du temps, les apprenants se concentrent alors sur des éléments pertinents à leur métier.



## 2. Flexibilité pédagogique

Cette personnalisation se traduit par un **contenu adapté aux problématiques métiers** de l'entreprise. Qu'est-ce qui parle le plus aux apprenants : un contenu générique lambda ou des exemples spécifiques à son entreprise ? Être confronté dans son apprentissage à des situations propres à son métier favorise nettement **la compréhension, le transfert et l'application** des connaissances et compétences acquises dans sa vie professionnelle !

Le sur-mesure offre une flexibilité pédagogique considérable en **s'adaptant aux besoins spécifiques** et aux préférences d'apprentissage des apprenants, qu'il s'agisse de vidéos, modules interactifs, quiz, simulation, etc.



## 3. Localisation et mise à jour

L'internationalisation des contenus au sein d'une entreprise pose la problématique de la localisation des contenus par pays, à laquelle le contenu sur étagère ne peut pas répondre.

Les réglementations peuvent par exemple différer fortement d'un pays ou d'un site à un autre, et **les besoins de formation doivent répondre localement à cet enjeu**. Un contenu sur mesure peut conserver les éléments communs à tous et ajouter des éléments de personnalisation pour chaque pays.

Les réglementations évoluent sans cesse et rapidement. **La mise à jour rapide de ces contenus et leur personnalisation en fonction du pays** est une réponse apportée par le contenu sur mesure, face à l'obsolescence programmée des contenus sur étagère.

## Conclusion

Le e-learning sur mesure offre des avantages significatifs par rapport au contenu sur étagère, en offrant **une personnalisation maximale, un engagement accru** des apprenants et **des avantages spécifiques pour les entreprises**. Ses avantages en termes de pertinence et d'efficacité de la formation en font un investissement précieux pour les organisations.

Le choix entre un e-learning sur mesure et sur étagère dépend des besoins spécifiques de l'entreprise et de ses objectifs de formation. Le sur-mesure n'évince pas pour autant totalement le choix d'un contenu sur étagère. Ils peuvent tous deux être complémentaires dans un dispositif de formation plus global.

Pour en savoir plus : <https://xperteam-easy.com/>





de Yann Lescurat, dirigeant et cofondateur de Solunea.

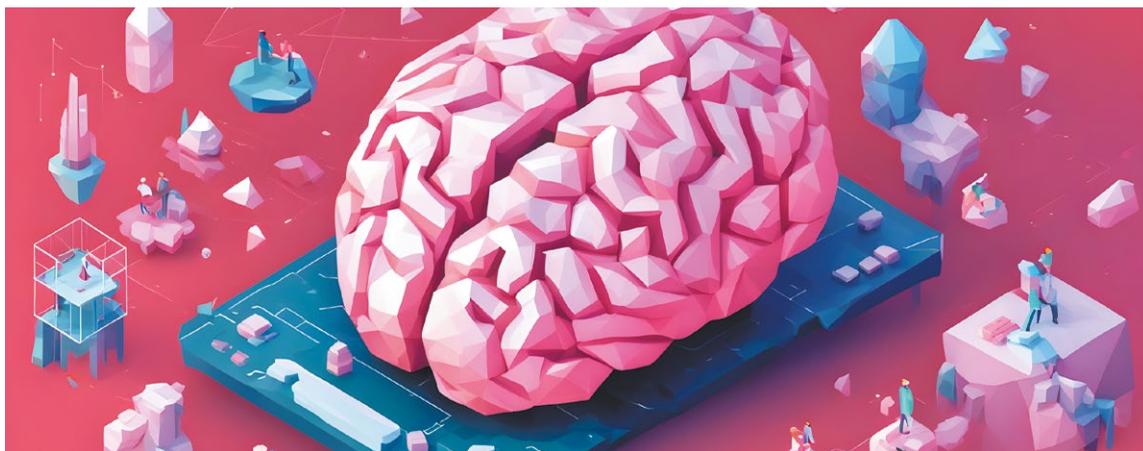
# Solunea<sup>+</sup>

*Parce 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 17 ans des solutions pour répondre au défi du siècle : l'obsolescence à vitesse grand V des compétences.*

## Sur-mesure ou sur étagère : zoom sur les bénéfices collatéraux

Choisir entre le e-learning sur-mesure et le e-learning sur étagère, c'est comme choisir entre un costume taillé par un tailleur expert et un costume prêt-à-porter : les deux peuvent répondre à votre besoin d'habillement mais le premier est au service de vos spécificités. Il en va ainsi des formations : sur-mesure et sur étagère peuvent certainement répondre à vos enjeux pédagogiques. Mais au-delà des objectifs de formation, ces 2 modes présentent des avantages complémentaires.

### Le sur-mesure : votre tête d'affiche (ou de gondole, selon votre culture)



Réaliser un contenu sur-mesure va permettre d'aller au-delà des objectifs de formation en termes d'image véhiculée : le e-learning sur-mesure peut agir comme un levier stratégique qui dépasse la simple transmission de connaissances pour devenir un outil de développement de l'organisation, d'engagement des employés et de promotion de la marque employeur.

Par exemple, les formations sur-mesure peuvent se permettre de faire des choix de messages, d'illustrations, de scénarios... issus

de l'entreprise, conformes à son métier et ses usages. Au-delà des bénéfices pédagogiques d'une identification facilitée, les apprenants ne peuvent que constater que leur organisation a investi sur la ressource humaine, et s'est donné les moyens de se différencier de la concurrence en mettant en place des outils uniques. Une formation sur-mesure renforce la marque employeur, constitue un avantage concurrentiel et maximise généralement l'engagement. Ces bénéfices collatéraux s'appliquent aussi bien à la formation interne qu'à la formation externe.



Exemples de formations sur-mesure SOLUNEA, ludiques et personnalisées : portant sur des pratiques métiers spécifiques aux organisations.

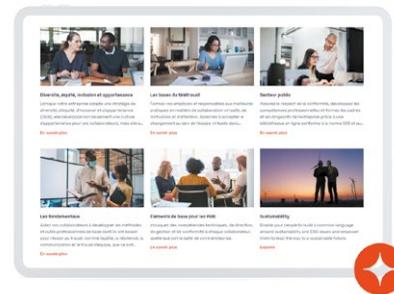
## Le contenu sur étagère : le plus court chemin vers l'apprentissage



L'offre en contenus sur étagère a explosé ces dernières années : la proportion de besoins qui peuvent être couverts par une solution sur étagère n'a jamais été aussi grande. Au-delà des bénéfices pédagogiques de ces formations, le sur étagère peut être une solution pour doper votre LMS, répondre à vos enjeux de planning et donner à vos apprenants une marge de manœuvre vue comme une bouffée d'oxygène dans leur évolution professionnelle.

Votre portail de formation doit être perçu comme un centre de ressources, une source de solutions. Dans ce cadre, rien de pire qu'un LMS qui ne propose qu'un catalogue presque vide : le recours à la formation sur étagère permet de disposer immédiatement d'un catalogue fourni, qui donne envie à vos apprenants de revenir se former à nouveau.

Autre bénéfice collatéral, cette richesse permet de donner un volant de liberté aux apprenants, qui peuvent se former au-delà des formations obligatoires. Chacun peut ainsi choisir quelle orientation donner à ses compétences, et l'on sait bien que ce sont les formations que l'on a choisi qui ont le plus d'impact. Le sur étagère constitue ainsi une solution pour maximiser l'impact de la formation.



Extrait d'un des catalogues les plus riches : Cornerstone Content Anytime, permettant d'ouvrir les sujets de formation tout en ayant accès à des ressources du meilleur niveau

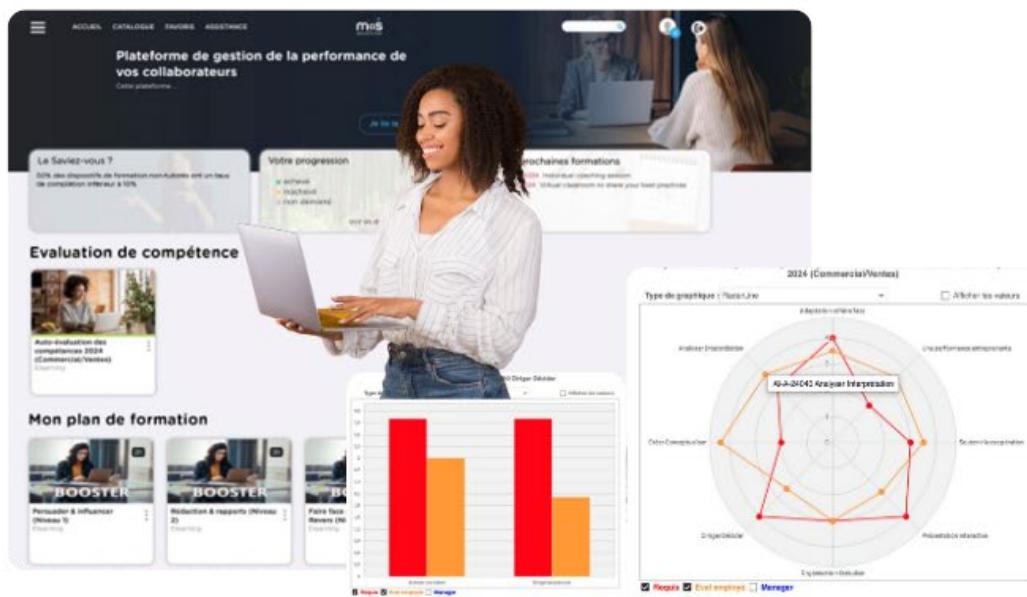
En synthèse : recourir au sur-mesure permet de promouvoir les compétences rares, la marque employeur et constitue une preuve de l'engagement de l'organisation envers ses apprenants. Le sur étagère est une solution simple et rapide pour faire passer un palier à son portail de formation et lui donner immédiatement l'image de centre de ressources qu'il doit absolument acquérir pour promouvoir la culture d'apprentissage indispensable à l'évolution des compétences actuelle.

Pour aller plus loin : <https://www.solunea.fr>

# mos | Skills

Co-évaluation des compétences

## La gestion des compétences, tout simplement



Scannez le QR code ou [cliquez ici](#) pour en savoir plus :



# Partie 4

## Diffuser et suivre les formations



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia



DIDASK

drillster

edflex



ITycom  
by Digitalis



knowmore

Lefebvre Dalloz

MOS  
MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty



Very Up

woonoZ  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

# LMS / LXP / LEP TMS : IA plus qu'à... mais à quel prix ?

Peut-on encore passer à côté ? Quel que soit l'outil, quelle que soit l'industrie, le dictat pourrait bien se résumer à « Si tu n'as pas intégré l'IA en 2024, tu as raté ta vie/ta proposition de valeur ».

Les plateformes de planification, de gestion, de diffusion et d'optimisation de la formation ne font pas exception. LMS (Learning Management Systems), LXP (Learning Experience Platforms) TMS (Training Management Systems) sont progressivement en train d'intégrer l'IA dans leurs services pour maximiser l'expérience apprenant, individualiser les parcours, optimiser les sessions et analyser les datas. Si les IA, notamment génératives, ont de réels atouts à faire valoir et des gains de productivité à proposer, elles ont aussi un coût financier, technologique, organisationnel.

Comment opérer cette évolution en donnant du sens et de la valeur aux multiples cas d'usage sans mettre à mal son business model ? L'intégration des IA génératives va-t-elle conduire à une convergence plus forte des différents types de plateformes et de leurs services permettant à chacune d'enrichir ses fonctionnalités pour développer son périmètre ?

## 1. Visite guidée

L'évolution des plateformes LMS, LXP, et TMS est désormais au cœur de stratégies pédagogiques avancées et innovantes, adaptées aux besoins spécifiques des entreprises et des apprenants. Quelques cas d'usage pour appréhender la valeur ajoutée des nouveaux outils d'IA générative.

### LMS ET LCMS : FAIRE PLUS EN MOINS DE TEMPS

Les plateformes LMS (Learning Management Systems) et LCMS (Learning Content Management Systems) restent incontournables dans le paysage du digital learning. L'intégration de l'intelligence artificielle permet d'optimiser et de personnaliser les fonctionnalités existantes et de bâtir des parcours pédagogiques personnalisés aux besoins des entreprises et de leurs apprenants.





**Structuration des parcours :** Les IA génératives constituent une aide précieuse dans la définition des ingénieries des formations. A partir d'un contexte, d'une cible, d'un niveau, des objectifs (encore mieux d'un référentiel de compétences), le gain de temps consacré à l'architecture pédagogique de la formation avoisine les 50%. L'IA peut également amener des angles de traitement originaux et adaptés à la cible.



Il est impératif de conserver un **esprit critique** vis-à-vis des productions des IA génératives et de les retravailler systématiquement. Encore aujourd'hui, les IA génératives peuvent « halluciner » !



**Contextualisation des parcours :** L'IA peut analyser les compétences requises pour un secteur d'activité, un poste précis ou un objectif individuel et contextualiser et personnaliser le parcours d'apprentissage en conséquence.



Cet usage nécessite une bonne **gestion des différentes versions** contextualisées d'un même parcours et une **granularisation des ressources** pour mutualiser les contenus génériques et optimiser les actualisations et évolutions.



**Création de contenus :** L'industrialisation de la production de ressources pédagogiques pluri-format ou multilingue est désormais accessible dans des délais optimisés. Les IA génératives, outre leur accompagnement à la création des premiers jets de contenus, permettent de produire simultanément les mêmes contenus sous des formats alternatifs, dans des versions linguistiques variées. Ainsi en matière de vidéos pédagogiques, les IA génératives peuvent-elles cloner la voix d'un expert et opérer une synchronisation labiale pour rendre ses explications accessibles de façon transparente à tous les apprenants quels que soient leur langue ou leur contexte d'apprentissage.



Cela ne va pas sans poser des problèmes de **droits à l'image** et de **droits de propriété intellectuelle**. Mieux vaut être prêt à négocier !



**Actualisation des contenus :** Un autre aspect crucial est la mise à jour des ressources pédagogiques pour les maintenir pertinentes. L'IA peut automatiser une veille ciblée sur certaines ressources et proposer, en quasi temps réel les évolutions ou les ajouts dans les contenus déjà produits.



Cette automatisation nécessite de **formaliser avec précision** la gestion des différentes versions de contenus pour éviter qu'un apprenant qui a débuté sur une version de contenu ne se retrouve sur une ressource actualisée sans avertissement et perde sa progression et la cohérence des évaluations déjà réalisées.

Le mieux est parfois l'ennemi du bien !

Les systèmes augmentés par l'IA peuvent enrichir la fonction tutorale et proposer un accompagnement de premier niveau 24/7.

**Adaptation dynamique du contenu :** L'IA peut analyser les interactions des apprenants avec les différentes ressources pédagogiques et ajuster le parcours en temps réel. Un apprenant rencontre des difficultés ? L'IA peut proposer des exercices supplémentaires ou des explications détaillées sous un angle différent. Pour les apprenants les plus avancés, elle peut orienter vers des ressources de niveau supérieur ou des thématiques connexes qui leur permettront de prendre de la hauteur ou d'embrasser un champ d'expertise plus large.

**Feedback immédiat :** L'un des atouts majeurs de l'IA est sa capacité à offrir un feedback en temps réel. Après un quiz, elle analyse les réponses, identifie les erreurs, et propose immédiatement des ressources pour combler les lacunes. Ce soutien constant optimise la courbe d'apprentissage, la rétention des connaissances et l'engagement de l'apprenant.

**Tutorat de premier niveau :** Pour lever les freins de compréhension, les IA génératives, intégrées sous formes de chatbots par exemple, peuvent entamer un dialogue avec l'apprenant et lui apporter des éléments de compréhension, des exemples pratiques, des angles de vue, propres à assurer une meilleure appropriation des notions, concepts, méthodes...



Le tutorat par IA ne remplace pas le tutorat humain mais permet au tuteur de se concentrer sur un accompagnement à plus forte valeur ajoutée, contextualisé à une problématique spécifique, orienté vers la motivation et l'organisation des apprentissages, focalisé sur la réflexion de l'apprenant...

Restez maître du jeu !



## LXP : L'EXPÉRIENCE RÉ-AUGMENTÉE

La promesse des LXP ? Placer l'apprenant au centre de ses apprentissages, personnaliser l'expérience et renforcer l'interactivité et les interactions sociales. Dans ce cadre, l'IA, déjà présente dans l'analyse prédictive du comportement de l'apprenant depuis plusieurs années, permet d'améliorer les recommandations, de fluidifier les relations entre pairs et de contextualiser les ressources aux besoins précis d'un apprenant.

### DU CÔTÉ APPRENANT

**Personnalisation et recommandations :** L'IA analyse les intérêts, comportements, et besoins des apprenants pour proposer des contenus (vidéos, articles, ressources externes en ligne) qui correspondent précisément à leurs attentes. L'individualisation du parcours garantit ainsi un engagement et un impact maximisés.



Il est primordial **d'éviter la surcharge cognitive de l'apprenant**. Si l'IA propose trop de contenus ou des recommandations trop fréquentes, cela peut submerger l'apprenant. Il est important de configurer les algorithmes de recommandation pour équilibrer la quantité de suggestions, leur fréquence et leur pertinence.

De même, il est fondamental de **surveiller les biais algorithmiques**. Les recommandations doivent être testées et monitorées pour s'assurer qu'elles ne comportent pas de biais ou qu'elles ne renforcent pas uniquement les préférences déjà existantes, ce qui pourrait limiter le conflit socio-cognitif moteur de l'apprentissage et de la transposition en situation de travail.

Mesure et tempérance !

**Simulations et apprentissage contextualisé :** Les IA génératives permettent, en l'absence d'expert disponible, de renforcer la crédibilité des situations immersives, d'adapter chaque situation à un contexte particulier, au poste de l'apprenant...



Il convient de **tester auprès d'un expert, la pertinence et l'actualisation des scénarios**. Des scénarios obsolètes ou simplistes pourraient entraîner des lacunes dans la formation.

L'IA n'est pas une baguette magique !

**Apprentissage social dynamique :** Les LXP favorisent les interactions et la collaboration entre pairs et avec l'expert formateur, via des fonctionnalités de social learning. Enrichie par l'IA, la plateforme peut analyser les données d'apprentissage, les préférences et les comportements des utilisateurs pour former des sous-groupes d'apprenants homogènes et complémentaires pour une collaboration équilibrée et riche. Les IA peuvent également intervenir dans les échanges en proposant des thèmes de réflexion, des ressources pédagogiques complémentaires pour étayer les débats et/ou une synthèse des discussions et des décisions au terme de chaque séance. Les IA peuvent enfin jouer le rôle de modérateur dans la communauté apprenante et alerter les tuteurs et formateurs en cas de besoin.



Les **critères** utilisés par l'IA pour constituer les sous-groupes doivent être **transparents et ajustables** par les formateurs ou les tuteurs pour éviter une homogénéité nuisible au débat.

De même, l'IA doit avoir été configurée pour encourager tous les membres du groupe à participer activement. Les apprenants plus introvertis ou ceux ayant moins de confiance en eux pourraient être inhibés par une IA trop présente ou directive. Il est important de **maintenir un équilibre entre l'interaction guidée par l'IA et les interactions spontanées entre les apprenants**. L'IA doit compléter l'interaction humaine pour la rendre plus riche et structurée, mais jamais la remplacer.

Lâcher la bride à l'IA peut nuire à l'apprenant !

---

#### DU CÔTÉ SERVICE FORMATION

---

**Indexation et recherche intelligentes :** Trouver le bon contenu au bon moment est essentiel. L'IA utilise le traitement du langage naturel pour comprendre les requêtes des utilisateurs et suggérer les ressources les plus pertinentes. Le temps de recherche côté formateur est optimisé et l'efficacité pédagogique augmentée.

**Gestion prédictive :** En analysant les tendances passées, les IA peuvent déterminer statistiquement les thèmes et/ou formats de contenus qui seront demandés à l'avenir. Les formateurs améliorent ainsi leur démarche d'amélioration continue.

**Ajustement en temps réel :** Enfin, l'IA peut s'assurer d'une distribution optimale du contenu. Elle ajuste les suggestions en fonction des moments de la journée où les utilisateurs sont les plus engagés ou en fonction de leurs habitudes d'apprentissage en termes de formats (texte, vidéo, interactif) voire de méthode (inductive vs déductive, par exemple).



La qualité des données que l'IA va être amenée à analyser est cruciale. Les bases de données doivent être propres, à jour et correctement structurées pour garantir des résultats précis et pertinents.

De même, il convient d'éviter une automatisation excessive. Si l'IA peut gérer de nombreuses tâches automatiquement, une supervision humaine reste essentielle pour s'assurer que les décisions prises par les systèmes d'IA correspondent aux objectifs pédagogiques et organisationnels.

Shit in... Shit out !

### TMS : SI LA GESTION DE LA FORMATION DEVENAIT UNE FORCE MOTRICE DE L'ENTREPRISE ?

Les systèmes de gestion de la formation (TMS) jouent un rôle crucial dans l'administration des processus de formation. Leur portée s'étend désormais bien au-delà des tâches administratives traditionnelles. Les IA génératives offrent aux TMS l'opportunité de devenir des outils stratégiques au service du business. Automatisation des processus, contextualisation des recommandations de formation et reporting avancé permettent de dépasser le développement des compétences et d'aligner la stratégie formation avec les objectifs business.

**Gestion automatisée des formations :** De la planification au suivi en passant par l'organisation matérielle et humaine des formations, les IA génératives permettent d'automatiser les processus de gestion : inscriptions, rappels pour les participants, affectation des salles virtuelles ou physiques, suggestion de créneaux horaires optimaux en fonction des disponibilités de chacun. Résultat ? Moins de temps passé sur les tâches administratives, et plus de temps alloué à la stratégie de développement des compétences.



L'automatisation ne constitue pas l'alpha et l'oméga de la gestion administrative des formations. Il est indispensable de monitorer les IA et de mettre en place des protocoles de corrections immédiats en cas d'erreur (inscriptions erronées, rappels adressés à des personnes non inscrites...). Le service formation doit rester maître de l'IA et garder un contrôle manuel et humain sur la gestion de la formation.

Autre point à ne pas négliger, la confidentialité des données des collaborateurs pour éviter des fuites dommageables pour l'apprenant mais également pour la structure, pour respecter la réglementation (notamment RGPD et désormais IA Act).

Prudence avec les données !



**Analyse des compétences et recommandations :** Pour identifier les défauts de compétences ciblées dans l'entreprise, l'intégration de l'IA dans un TMS peut s'avérer très utile en termes de productivité mais également de pertinence. En s'appuyant sur des données internes (évaluations de performance, résultats de formations précédentes, profiling) et externes (tendances du marché, attendus des postes), l'IA peut identifier les compétences manquantes ou sous-représentées au sein de l'organisation.



Le risque de biais est toujours présent dans les données historiques de l'entreprise. Ainsi des données comportant une sur-représentation ou une sous-représentation de certains groupes ou postes ou niveau hiérarchique peut conduire à une sur ou sous-représentation de certaines compétences. Il est donc essentiel de vérifier la complétude, l'actualité et l'exactitude de ses données d'entrée pour fiabiliser l'analyse par IA.

Shit in... Shit out !

**Adéquation objectifs business et formation :** Une fois identifiés les manques en termes de compétences, le TMS boosté à l'IA, peut suggérer les modules/sessions de formation disponibles et appropriés. L'IA peut ainsi proposer des recommandations de parcours de formation alignés avec la stratégie de développement de l'entreprise.



L'IA pourrait proposer des formations qui, bien que pertinentes en apparence ne s'alignent pas parfaitement avec la stratégie globale de l'entreprise. Il est donc nécessaire de s'assurer que le **corpus de données de contexte en entrée** décrit précisément les objectifs stratégiques spécifiques de l'entreprise. Ce qui pose le problème de la **confidentialité des données et le choix du modèle d'IA générative** intégré par l'éditeur dans le TMS.

Prudence avec les données !

**Concordance profil personnel et formation :** De la même façon, l'IA est en capacité de personnaliser les recommandations de formation en fonction des profils individuels. Elle peut intégrer dans ses recommandations le profil individuel de l'apprenant (ancienneté, parcours professionnel, compétences déjà maîtrisées), le rythme d'apprentissage, la saisonnalité du poste, les objectifs de mobilité interne.... Cette personnalisation permet d'accroître l'engagement des apprenants et de s'assurer que les compétences acquises sont en adéquation avec les besoins immédiats et futurs de l'entreprise.



Une personnalisation de l'apprentissage de chaque collaborateur, poussée à l'extrême, pourrait sans doute **isoler l'apprenant** et le priver d'un apprentissage collaboratif indispensable. Les besoins individuels doivent donc être analysés et positionnés au regard de l'équipe ou du département.

« On apprend toujours seul mais jamais sans les autres » comme le dit le Professeur Philippe Carré !

**Reporting :** L'IA générative peut aussi être utilisée pour créer des rapports détaillés sur l'efficacité des programmes de formation. En analysant les données de participation, les taux de complétion, les résultats des évaluations, et les retours des apprenants, l'IA peut fournir des insights sur les besoins d'amélioration. Ces rapports permettent au responsable formation d'ajuster les programmes en temps réel pour maximiser leur impact.



## 2. Convergence intelligente ou artificielle ?

### L'IA EST-ELLE UN FACTEUR DE CONVERGENCE DES PLATEFORMES ?

L'intégration croissante de l'intelligence artificielle dans les LMS (Learning Management Systems), LXP (Learning Experience Platforms), et TMS (Training Management Systems), pourrait bien conduire à une convergence non seulement des fonctionnalités, mais aussi des finalités de ces plateformes. Cette évolution redéfinit le paysage des technologies de formation et pousse vers une expérience d'apprentissage plus intégrée et cohérente. Elle pourrait également renforcer l'interopérabilité entre les plateformes.

Dans un contexte de rationalisation du nombre d'outils et des coûts associés, les entreprises pourraient y voir une opportunité. Mais attention à ne pas se doter d'outils sur-dimensionnés qui dépassent largement les besoins et impliquent de facto une complexité d'appropriation sans réelle justification.

Traditionnellement, les LMS se concentraient sur la gestion et la diffusion de modules de formation à distance, les LXP sur la personnalisation de l'apprentissage et la valorisation de l'expérience apprenant, et les TMS sur la gestion administrative des formations. Cependant, l'IA permet désormais à ces plateformes de partager et d'étendre leurs fonctionnalités respectives. Par exemple, un LMS enrichi par l'IA peut intégrer des éléments de personnalisation typiques des LXP, tels que des recommandations basées sur les intérêts des apprenants et le social learning. De même, les TMS peuvent bénéficier d'outils d'analyse avancée et de personnalisation pour non seulement gérer les formations, mais aussi orienter le développement des talents en fonction des besoins stratégiques de l'entreprise et proposer des parcours personnalisés en fonction du catalogue de formation

### ENJEUX ET DÉFIS

L'évolution rapide des plateformes soulève plusieurs défis pour les responsables formation et les décideurs L&D :



**Complexité croissante :** La sophistication des nouvelles fonctionnalités peut rendre la gestion des plateformes plus complexe. Les entreprises doivent investir dans la formation des administrateurs des plateformes pour maximiser l'utilisation des nouvelles fonctionnalités.



**Coûts d'intégration :** L'ajout de fonctionnalités avancées, comme l'IA générative, implique des coûts significatifs, notamment en termes d'infrastructure (GPU, cloud) et de maintenance.



**Adoption par les utilisateurs :** La réussite de ces évolutions dépend en grande partie de l'adoption par les utilisateurs finaux. Il est crucial de concevoir des interfaces intuitives et de fournir un support adapté pour accompagner la transition vers ces nouvelles technologies.

Côté atouts et défis, la convergence des plateformes LMS, LXP, et TMS pourraient présenter des opportunités pour les différentes parties prenantes, mais elle nécessite une adaptation des stratégies de déploiement et de gestion des technologies de formation :



**Création de valeur :** Pour les entreprises, la convergence facilite une gestion centralisée de la formation et du développement des compétences, réduit les silos organisationnels et favorise l'accès à des données unifiées. Cette centralisation peut améliorer les prises de décision en matière de formation, permettre de suivre les progrès des collaborateurs de manière plus globale et aider à mesurer l'impact de la formation sur la performance et la satisfaction des collaborateurs.



**Intégration :** Cependant, cette convergence pose également des défis techniques, notamment en termes d'intégration des systèmes existants, de gestion des données et de formation des utilisateurs. Les entreprises doivent s'assurer que leurs infrastructures technologiques sont capables de supporter cette intégration sans compromettre la performance ou la sécurité des données. En outre, une gestion du changement performante et structurée est cruciale pour garantir une bonne adoption par les utilisateurs.



**Côté éditeurs de plateformes :** La convergence des LMS, LXP, et TMS pourraient nécessiter une réévaluation de leurs offres et de leurs modèles économiques. Sans doute vont-ils devoir se concentrer sur le développement de solutions qui offrent une expérience utilisateur intégrée tout en répondant aux besoins spécifiques des différents segments de marché. De plus, ils doivent anticiper les demandes croissantes en matière de personnalisation, d'analyse des données, et de compatibilité avec d'autres systèmes d'entreprise (ERP, CRM, etc.).

#### A L'HEURE DU CHOIX

Si toutes les solutions viennent à converger vers un modèle standard tout intégré, opérer un choix éclairé va devenir un challenge plus délicat encore pour le service formation ou l'organisme de formation. Quels critères privilégier ? Il est impossible d'apporter une réponse toute faite, applicable à tous les contextes, usages et cibles.

Certaines organisations privilégieront la qualité et l'accessibilité de l'interface utilisateur, d'autres la flexibilité des options de personnalisation ou la réactivité du service client, d'autres encore l'interopérabilité avec

leurs propres outils, d'autres bien évidemment le coût... Comme pour tous les outils, l'analyse du besoin et des objectifs à court, moyen et long terme est indispensable.



Il en résulte, pour les éditeurs, la lourde tâche de redéfinir avec précision et clarté leurs critères différenciants et d'innover sur l'accompagnement, le conseil, les services intégrés ou sur-mesure, la flexibilité et l'adaptabilité des workflow... Dans tous les cas, la question de l'interopérabilité avec des systèmes connexes (CRM, ERP...) reste cruciale.

### 3. Et combien ça coûte ?

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans les plateformes LMS, LXP, et TMS représente une avancée majeure qui transforme la manière dont les entreprises abordent la formation et le développement des talents. Cependant, cette transformation peut se révéler onéreuse. Les coûts associés à l'implémentation de l'IA, tout comme les obstacles techniques et organisationnels, constituent des points cruciaux que les décideurs doivent évaluer attentivement.

Pour les éditeurs, l'intégration des innovations liées aux IA génératives dans les business models est une question clé.

#### COÛTS D'INFRASTRUCTURE : LES GPU

L'un des grands défis liés à l'intégration de l'IA dans les plateformes de formation réside dans les coûts d'infrastructure, notamment ceux associés aux unités de traitement graphique (GPU). Les modèles d'IA, en particulier ceux utilisés pour l'IA générative, nécessitent une puissance de calcul considérable pour fonctionner efficacement.



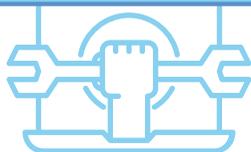
**Consommation de GPU :** Les LMS, LXP, et TMS qui utilisent des fonctionnalités d'IA générative pour personnaliser les parcours d'apprentissage ou automatiser la création de contenu dépendent de GPU puissants pour traiter de grandes quantités de données en temps réel.

**Exemple :** un LMS qui personnaliserait les parcours pour 10 000 utilisateurs actifs peut nécessiter jusqu'à 2 000 heures de GPU haute performance par mois, ce qui peut représenter une dépense de plusieurs milliers de dollars par mois.



**Scalabilité des ressources :** Au fur et à mesure que le nombre d'utilisateurs et la complexité des modèles d'IA augmentent, les besoins en GPU s'accroissent proportionnellement. Cette scalabilité peut entraîner des coûts exponentiels, particulièrement pour les grandes organisations ou les plateformes à forte croissance.

**Coûts de maintenance et de mise à jour :** Les frais récurrents liés à la maintenance des infrastructures, à la mise à jour des logiciels et à l'optimisation continue des modèles d'IA pour garantir leur efficacité renchérissent la pression financière, surtout pour les entreprises qui doivent rester à jour avec les dernières avancées technologiques.



## FRAIS D'UTILISATION DES API ET SERVICES CLOUD

L'utilisation de l'IA dans les plateformes de formation ne se limite pas aux ressources internes. De nombreuses entreprises s'appuient sur des services cloud et des API (Interfaces de Programmation Applicative) fournis par des tiers pour intégrer des fonctionnalités avancées.

**Utilisation des API :** Les grands fournisseurs de services d'IA, tels qu'OpenAI, Llama, Mistral, Claude... facturent l'utilisation de leurs API en fonction du volume de requêtes, de la complexité des modèles et du niveau de service choisi.

**Exemple :** une plateforme qui génère des réponses en temps réel pour 100 000 requêtes par mois pourrait dépenser plusieurs milliers de dollars mensuels uniquement en frais d'utilisation d'API.

**Stockage et gestion des données :** L'intégration de l'IA implique également des coûts liés au stockage sécurisé des données utilisées et générées par les modèles d'IA. Les plateformes doivent souvent stocker de grandes quantités de données dans le cloud, ce qui entraîne des coûts supplémentaires. Par ailleurs, le respect des réglementations sur la protection des données, comme le RGPD, peut nécessiter des investissements dans des systèmes de sécurité avancés, augmentant ainsi les dépenses globales.

**Licences et partenariats :** Pour accéder à des fonctionnalités premium ou à des services d'IA sur mesure, certaines entreprises choisissent d'établir des partenariats avec des fournisseurs ou d'acquérir des licences spéciales. Ces accords peuvent offrir des avantages, tels que des tarifs préférentiels ou un support technique dédié, mais ils représentent également un engagement financier significatif.



## DÉFIS TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELS

Au-delà des coûts directs liés à l'utilisation de l'IA, des défis techniques et organisationnels majeurs peuvent se faire jour :

**Complexité de l'intégration :** Intégrer des technologies d'IA dans des systèmes existants n'est pas une opération triviale. Les plateformes doivent souvent être adaptées pour supporter de nouvelles fonctionnalités, ce qui peut nécessiter une refonte de leur architecture technique. Cette complexité peut ralentir le déploiement de l'IA et nécessiter des compétences techniques spécialisées, augmentant ainsi les coûts de développement et de mise en œuvre.

**Formation des utilisateurs et adoption :** L'introduction de l'IA dans les plateformes de formation nécessite également de former les utilisateurs finaux et les administrateurs à ces nouvelles technologies.



**Gestion de la résistance au changement :** L'IA peut susciter des inquiétudes au sein des organisations, notamment en ce qui concerne la sécurité des données, la perte de contrôle sur les processus d'apprentissage, ou la crainte de voir certaines tâches automatisées. Les responsables formation doivent gérer cette résistance en communiquant clairement les avantages de l'IA et en impliquant les parties prenantes dans le processus de transition.

## QUELLES STRATÉGIES POUR MAÎTRISER LES COÛTS ?

Pour relever ces défis et maîtriser les coûts associés à l'intégration de l'IA, on peut imaginer plusieurs stratégies :

### **Optimisation des modèles IA :**

Réduire la complexité des modèles d'IA sans sacrifier leur efficacité constitue une option pour minimiser l'utilisation des GPU.

**Exemple :** *la compression de modèles peut réduire les besoins en calcul tout en maintenant de bonnes performances.*

### **Utilisation de l'inférence distribuée :**

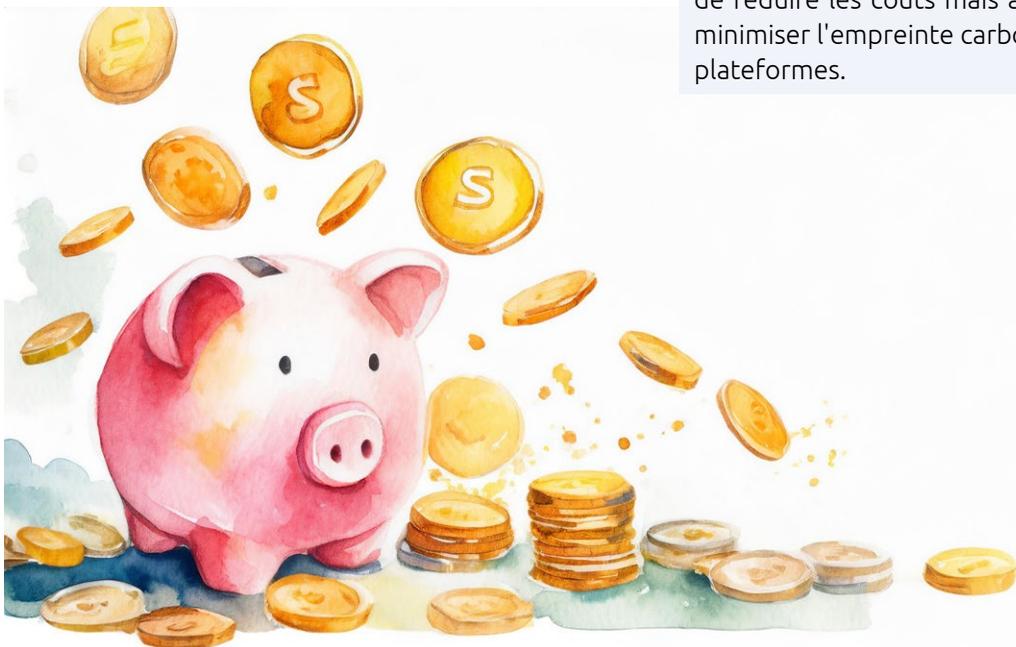
L'inférence distribuée, qui répartit la charge de calcul entre plusieurs dispositifs ou services cloud, peut aider à réduire les coûts d'infrastructure tout en améliorant la résilience et la scalabilité des plateformes.

### **Cache et réutilisation des réponses :**

Mettre en cache les réponses générées par l'IA pour les requêtes similaires ou répétitives permet de réduire la consommation de GPU. Cette approche est particulièrement efficace dans les environnements où les interactions sont fréquentes et similaires, comme dans les LMS avec de nombreux apprenants.

### **Développement durable :**

Adopter des pratiques de développement durable, comme l'utilisation de GPU en mode basse consommation pendant les périodes d'inactivité ou l'exploitation de sources d'énergie renouvelables, permet non seulement de réduire les coûts mais aussi de minimiser l'empreinte carbone des plateformes.



En conclusion, l'intégration de l'IA dans les plateformes LMS, LXP, et TMS offre des avantages indéniables, mais elle impose également des coûts et des défis importants. Les entreprises doivent donc adopter une approche stratégique pour maximiser les bénéfices de ces technologies tout en maîtrisant les dépenses associées et en surmontant les obstacles techniques et organisationnels.

## 4. Quel modèle économique ?

On vient de l'évoquer, les coûts d'infrastructure, de développement, et de maintenance peuvent se révéler substantiels. Comment rester viables économiquement et adopter des modèles économiques qui permettent de rentabiliser ces investissements tout en offrant une valeur ajoutée claire aux utilisateurs ? Quelques pistes de réflexion....

### FREEMIUM VS PAYANT

Modèle freemium ou modèle payant, chacune de ces approches classiques mais qui ont pu faire leur preuve depuis bien longtemps présente des atouts et des inconvénients :

**Modèle Freemium :** Dans ce modèle, les plateformes offrent une version basique gratuite des fonctionnalités IA, permettant aux utilisateurs d'accéder à des services limités, tandis que des fonctionnalités premium, plus avancées, sont accessibles via un abonnement payant. Ce modèle est efficace pour attirer un large public, permettre aux services formation et aux apprenants de tester sans engagement financier initial. Cependant, la conversion des utilisateurs gratuits en abonnés payants est cruciale pour la rentabilité. Les plateformes doivent donc s'assurer que les fonctionnalités IA premium offrent une valeur substantielle qui justifie l'abonnement, telles que des analyses avancées, des outils d'IA ultra-personnalisés, ou un support technique dédié.

**Modèle payant :** À l'inverse, dans un modèle entièrement payant, tous les utilisateurs doivent souscrire à un abonnement pour accéder aux fonctionnalités IA de la plateforme. Ce modèle garantit des revenus plus stables, mais peut limiter l'accessibilité initiale, surtout pour les petites entreprises ou les utilisateurs individuels. Pour réussir avec ce modèle, les plateformes doivent offrir des fonctionnalités d'IA hautement performantes et différenciantes de la concurrence, en particulier des solutions gratuites ou moins coûteuses.

### TARIFICATION À L'USAGE

Une autre approche financière est la tarification basée sur l'usage. Ce modèle consiste à faire payer les utilisateurs en fonction de leur consommation réelle :



**Facturation à la carte :** Les plateformes peuvent offrir un modèle de tarification flexible où les utilisateurs ne paient que pour les fonctionnalités ou les services qu'ils utilisent réellement. Exemple : un client pourrait payer en fonction du nombre de cours créés automatiquement par l'IA, ou en fonction du nombre de rapports analytiques générés chaque mois. Ce modèle peut être attractif pour les entreprises qui souhaitent maîtriser leur budget tout en ayant accès à des fonctionnalités avancées.



**Tarification par paliers :** Une autre variante consiste à proposer plusieurs niveaux d'abonnement en fonction de l'usage projeté.

**Exemple :** une petite entreprise pourrait souscrire à un abonnement de base couvrant les besoins essentiels, tandis qu'une grande entreprise opterait pour un abonnement premium offrant des capacités illimitées en termes de création de contenu, d'analyses, et de personnalisation via l'IA.

## PARTENARIATS ET SUBVENTIONS

Pour absorber les coûts liés à l'intégration de technologies avancées, les plateformes peuvent aussi s'appuyer sur des partenariats et des subventions :

**Partenariats :** Collaborer avec des entreprises comme Google, Microsoft, ou Amazon Web Services peut permettre aux plateformes de bénéficier de tarifs préférentiels pour les services cloud ou d'IA, ou d'accéder à des infrastructures de pointe à moindre coût. Ces partenariats peuvent également inclure des échanges de compétences et des projets de co-innovation, où les deux parties bénéficient des résultats.



**Financements publics :** Les plateformes peuvent également chercher à obtenir des subventions ou des financements publics pour soutenir l'innovation technologique. Le gouvernement français subventionne fortement les projets de R&D, particulièrement dans le domaine de l'éducation et de la formation. Ces subventions peuvent couvrir une partie des coûts de développement, réduire le besoin en capitaux propres et faciliter l'accès à des technologies de pointe.



## 5. Perspectives

L'intégration croissante de l'intelligence artificielle (IA) et d'autres technologies avancées ouvre la voie à des évolutions significatives qui auront un impact profond sur la manière dont les formations sont conçues, déployées et gérées dans les prochaines années.



**L'essor des écosystèmes intégrés :** La convergence des LMS, LXP, et TMS vers des solutions plus intégrées pourrait constituer une tendance clé dans les années

à venir. Les entreprises pourraient rechercher des plateformes capables de gérer de bout en bout l'expérience d'apprentissage et la gestion des talents, tout en offrant une personnalisation accrue grâce à l'IA.

Cette intégration permettra une centralisation des données, facilitant ainsi l'analyse et l'optimisation continue des parcours d'apprentissage.



**Personnalisation :** Avec l'évolution rapide des modèles d'IA, la personnalisation des parcours d'apprentissage deviendra, sans doute, encore plus fine et proactive. Les

plateformes seront capables de s'adapter en temps réel à l'évolution des besoins des apprenants, en proposant des contenus et des méthodes pédagogiques toujours plus pertinents. Cette agilité pourrait également s'étendre à l'analyse prédictive, permettant aux entreprises d'anticiper les besoins en compétences et de préparer des plans de formation véritablement proactifs.



**Évolution vers des expériences toujours plus immersives et interactives :** La réalité augmentée (AR) et la réalité virtuelle (VR) bénéficient éga-

lement des avancées de l'IA. Ces outils permettront de créer des expériences d'apprentissage de plus en plus réalistes et immersives pour des formations plus engageantes et efficaces.



**Performance énergétique :**

Avec la prise de conscience croissante des enjeux environnementaux, les plateformes devront également se concentrer sur la durabilité de leurs infrastructures technologiques. L'optimisation de la consommation d'énergie, notamment par l'amélioration de l'efficacité des GPU pourrait bien devenir un critère majeur pour les entreprises qui cherchent à réduire leur empreinte carbone.



**Ajustement des modèles économiques :** Les modèles économiques sont appelés à évoluer pour valoriser davantage la performance business générée par l'IA plutôt que les outils eux-mêmes. Cette évolution devrait inciter les éditeurs de plateformes à se concentrer sur la création de solutions qui démontrent un ROI clair et mesurable, alignant ainsi les intérêts des fournisseurs et des utilisateurs.

L'intégration des technologies avancées, et en particulier de l'intelligence artificielle sont à même de transformer en profondeur la manière dont les entreprises abordent le développement des compétences, la gestion des carrières, et la stratégie globale de formation.

Pour les responsables formation, les directeurs L&D, et les organismes de formation, ces plateformes peuvent devenir des leviers stratégiques capables d'influencer directement les performances organisationnelles. L'IA peut offrir des opportunités sans précédent pour personnaliser l'apprentissage, automatiser les processus, et améliorer l'efficacité des programmes de formation. Cependant, elle pose également des défis, notamment en termes de coûts et de complexité d'intégration, qui nécessitent une réflexion stratégique approfondie.

Les entreprises qui sauront tirer parti de ces innovations pour non seulement améliorer l'expérience d'apprentissage, mais aussi pour démontrer une réelle valeur ajoutée business prendront une longueur d'avance dans un environnement toujours plus concurrentiel. Il s'agit donc d'une transformation inéluctable, où l'adaptabilité, l'innovation, et une gestion proactive des compétences constitueront les clés du succès.

Pour finir, l'avenir des plateformes LMS, LXP, et TMS est prometteur, mais exigeant. Il demandera des investissements continus, une volonté d'expérimentation, et une capacité à repenser les modèles traditionnels de formation. En contrepartie : une force de travail mieux formée, plus engagée et alignée sur les objectifs stratégiques, prête à relever les défis du futur.



## **Mais alors, qu'en pensent les éditeurs de LMS, LXP, TMS ?**

Pour vous offrir une vision complète du marché des plateformes aujourd'hui, nous leur donnons la parole au travers de ce dossier « État de l'art ». Ils sont les plus à même de vous présenter une vision claire de la place des plateformes dans vos stratégies de formation et vous conseiller sur vos options et vos choix. N'hésitez pas à les interroger !



de **Matthieu MOUAMMAR**, *UPility Business Unit Manager*



*Après une belle aventure dans une ESN, où il a évolué de développeur à manager, Matthieu est aujourd'hui responsable de la Business Unit LMS UPility by Callimedia, supervisant le développement de la plateforme avec son équipe de choc pour rester à la pointe de la technologie*

# Les PME aussi ont droit à leur plateforme LMS !

Dans un monde où la formation continue est essentielle pour rester compétitif, les plateformes LMS s'imposent comme des outils incontournables. Elles offrent une solution flexible et efficace pour gérer, suivre, et optimiser les formations, qu'il s'agisse de PME, PMI ou de grandes entreprises. Mais pourquoi adopter un LMS ? Au-delà de la simple gestion des formations, il s'agit d'un véritable levier pour booster la performance et l'engagement des équipes. Découvrez pourquoi faire ce choix gagnant

## Des PME aux grandes entreprises : un outil indispensable pour tous

Que vous soyez une PME ou une grande entreprise, le LMS s'impose désormais comme un outil incontournable pour structurer et optimiser vos formations. Autrefois réservés aux grandes structures, **les LMS sont aujourd'hui accessibles et spécialement adaptés aux besoins des petites et moyennes entreprises**. Pour les PME et PMI, le défi est souvent de concilier efficacité de la formation et maîtrise des coûts. C'est là qu'un LMS devient essentiel. En offrant des solutions adaptées à leur taille, ces plateformes permettent de centraliser la gestion des formations, de suivre la progression des collaborateurs, et de garantir une montée en compétences rapide et ciblée.



De plus, il existe désormais sur le marché des LMS spécifiquement conçus pour les PME et PMI. Ils sont souvent modulables, évolutifs, et faciles à intégrer à votre environnement existant, sans nécessiter une infrastructure technique complexe. **Ces outils s'adaptent à votre budget** tout en offrant des fonctionnalités de qualité : gestion simplifiée des utilisateurs, accès à des rapports détaillés, et personnalisation des parcours d'apprentissage. En d'autres termes, les PME n'ont plus à sacrifier la performance pour des raisons de taille ou de moyens.

## Le top des fonctionnalités à retrouver dans un LMS

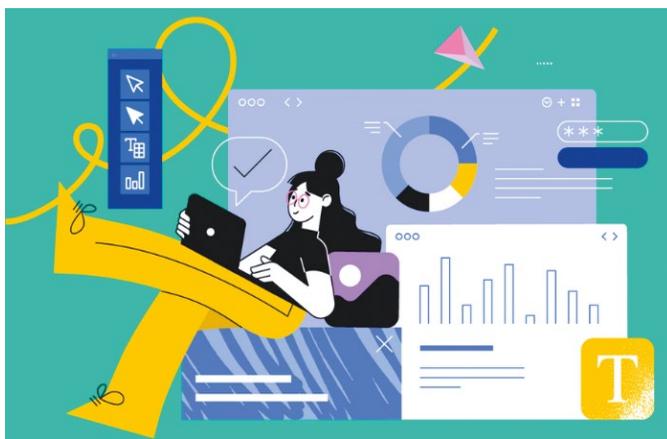
Un LMS efficace simplifie la gestion des formations, même pour des équipes de petite ou moyenne taille. Il intègre les fonctionnalités essentielles pour maximiser l'apprentissage et l'engagement, offrant une solution fluide et adaptée à vos besoins

- **Suivi et reporting détaillés** : analysez la progression des apprenants et générez des rapports personnalisés en quelques clics.
- **Accessibilité mobile** : permettez à vos équipes de suivre les formations depuis n'importe quel appareil, où qu'elles soient.
- **Personnalisation des parcours d'apprentissage** : créez des parcours sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de chaque employé.
- **IA pédagogique** : intégrez l'IA pour personnaliser l'apprentissage, anticiper les besoins et optimiser les résultats, même avec un budget PME.
- **Automatisation des tâches administratives** : simplifiez l'inscription des apprenants, l'envoi de rappels et la création de rapports automatiques.

## Un outil fait pour vous simplifier la vie

Ces fonctionnalités permettent aux PME d'optimiser la gestion et l'efficacité de leurs formations avec un LMS adapté à leurs besoins. Les dirigeants, DRH ou Responsables formation peuvent alors très facilement **piloter la performance de leurs parcours de formations en temps réel**, et les ajuster le cas échéant, pour obtenir des résultats concrets plus rapidement

L'installation d'une plateforme LMS est également assez simple, malgré ce qu'on pourrait penser. Pour une intégration fluide d'un LMS dans une PME, une approche méthodique est essentielle, mais cela reste à la portée de toutes les structures, que vous disposiez d'une équipe IT ou non d'ailleurs, la plupart des LMS étant interfacés avec les principaux environnements (CRM, SIRH...).



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



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 animait 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.

# Formez vos clients et améliorez la performance de votre entreprise !

On parle souvent de la formation des collaborateurs, mais qu'en est-il de la formation des clients et des partenaires ? Eux aussi ont une grande importance dans la pérennité de votre organisation. Et comme un client formé est un meilleur client, disposer d'un LMS adéquat est primordial.

En effet, la formation des clients se révèle être une stratégie puissante pour améliorer vos indicateurs clés de performance sur l'ensemble de leur cycle de vie. Vous les accueillez, les engagez et les fidélisez de manière harmonisée et à grande échelle.

## Quels sont les bénéfices de la formation client ?

### #1 AUGMENTER L'USAGE

Faites en sorte que votre produit ou service n'ait plus aucun secret pour vos clients ! Donnez-leur toutes les informations nécessaires concernant ses avantages et son fonctionnement à travers un programme de formation en ligne complet.

### #2 RÉDUIRE LES COÛTS DU SUPPORT CLIENT

Des clients formés et informés seront moins susceptibles de vous envoyer des demandes de support et d'assistance. Vous réduirez ainsi la charge de travail de vos équipes et améliorerez votre temps de réponse.

### #3 TRANSFORMEZ VOS CLIENTS EN AMBASSEURS

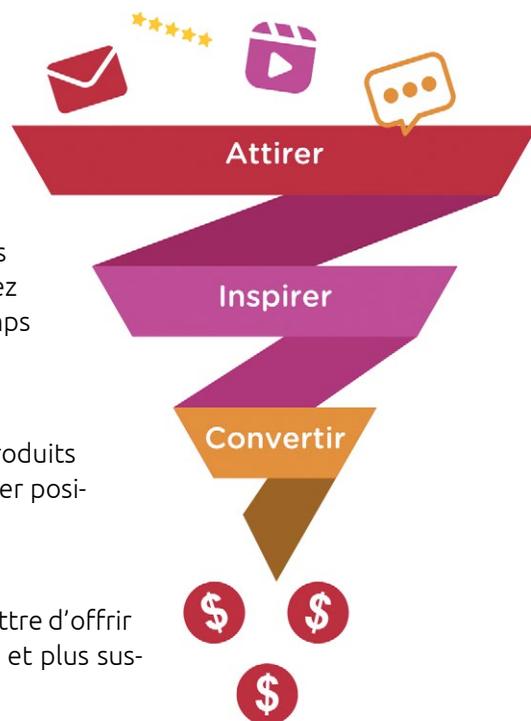
Au fur et à mesure que les utilisateurs se familiarisent avec vos produits et services, ils sont plus susceptibles d'en devenir fan et d'en parler positivement autour d'eux.

### #4 RENFORCER LA FIDÉLISATION DES CLIENTS

La formation devient un levier de différenciation pour vous permettre d'offrir une expérience client qui sort du lot. Vos clients seront satisfaits et plus susceptibles de renouveler leur contrat.

### #5 AUGMENTER VOS REVENUS

Ouvrez de nouvelles sources de revenus en monétisant certains de vos programmes de formation.

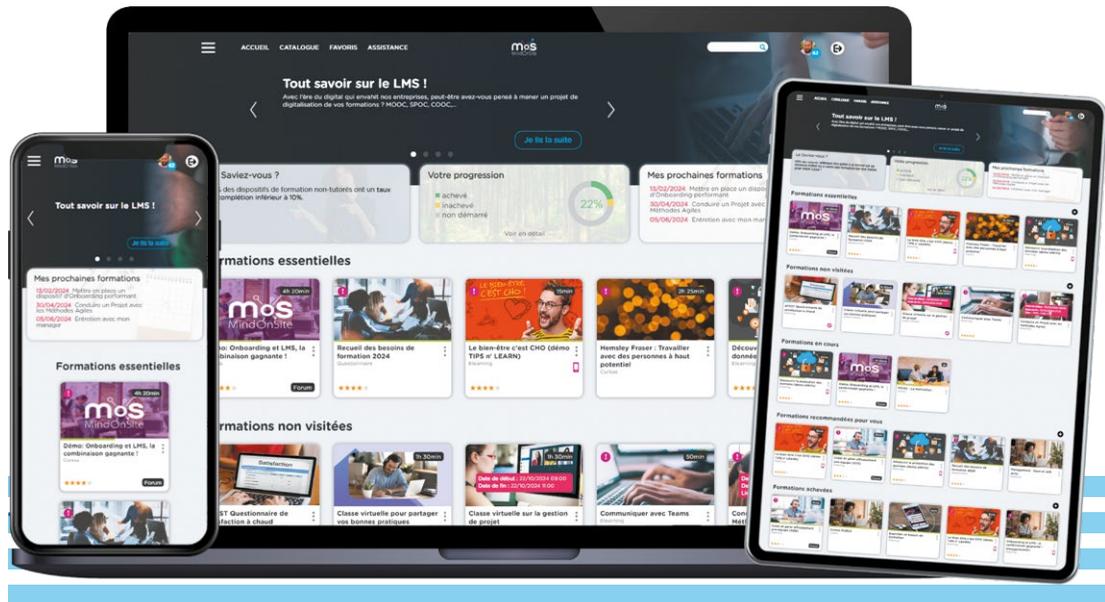


# Un LMS pensé pour vos clients

Les clients et partenaires étant une audience non-captive (qui n'a aucune obligation de suivre vos programmes de formation), il est essentiel de leur proposer une expérience engageante et unique.

## OFFREZ DES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE RICHES ET INTERACTIVES

Proposez-leur un portail de formation personnalisé regroupant un panel diversifié d'activités de formation : vidéos, elearning, ebooks, quiz, sessions de coaching individuel ou en groupe, etc.



## FAVORISEZ L'ENGAGEMENT

Déclenchez l'implication de vos clients grâce à des communications ciblées via des annonces, des notifications ou des newsletters. L'utilisation de l'IA peut avoir une valeur ajoutée dans ce contexte par la création de GPT spécifiques.

## DÉLIVREZ DES CERTIFICATS EN LIGNE

Récompensez vos clients, partenaires et revendeurs avec des certificats en ligne portant votre marque. Générez automatiquement des certificats à l'issue des formations et autorisez la publication sur LinkedIn pour donner de la visibilité à votre marque.

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



Philip Moore, Directeur Produit / Didask



Philip est le directeur produit de Didask. Très impliqué dans les problématiques d'efficacité pédagogique, il a co-conçu l'IA pédagogique de Didask. Diplômé de Sciences Po Paris et de la London School of Economics, Philip est aussi l'auteur de "Tous Pédagogues" coécrit avec Svetlana Meyer, paru aux éditions Foucher.

# L'avenir des LMS : vers un Assistant conversationnel et individualisé

Ce dossier le montre bien : le marché des LMS est en constante évolution, influencé par les avancées technologiques et les nouvelles attentes des apprenants. Chez Didask, nous croyons fermement que la prochaine étape cruciale pour les LMS est l'intégration d'un **assistant conversationnel et individualisé**, soutenu par l'intelligence artificielle (IA) et les sciences cognitives. Cette innovation a le potentiel de transformer la transmission des connaissances, en la rendant plus efficace et adaptée à chaque utilisateur.

## Une nouvelle dimension pour les experts

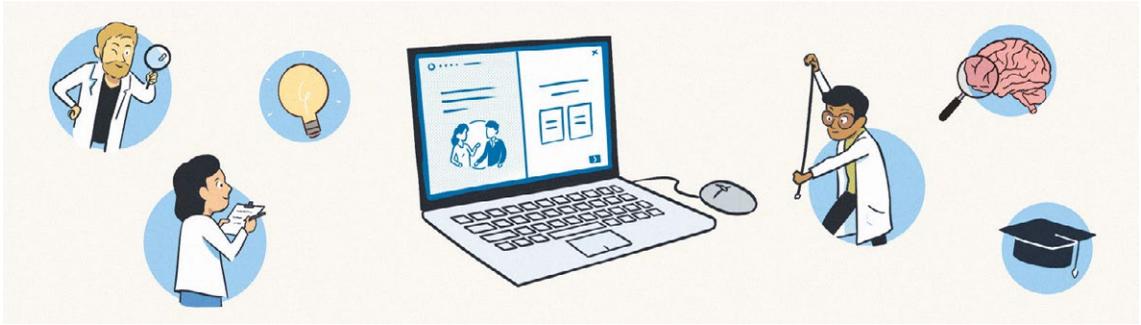


L'un des défis majeurs pour les experts dans la création de contenus pédagogiques est la formalisation de leur savoir. Un assistant conversationnel basé sur l'IA peut jouer un rôle clé en facilitant cette formalisation. En posant les bonnes questions et en structurant les réponses, cet assistant aide à **distiller des connaissances complexes en modules pédagogiques clairs et cohérents**. Ce processus permet non seulement de préserver l'expertise, mais aussi de la rendre accessible à un public plus large. C'est un pas vers une pédagogie plus universelle et inclusive, où la connaissance n'est pas seulement transmise, mais aussi enrichie et clarifiée... bref vers la montée en compétences pour tous et par tous !

## Une personnalisation de l'apprentissage plus pertinente

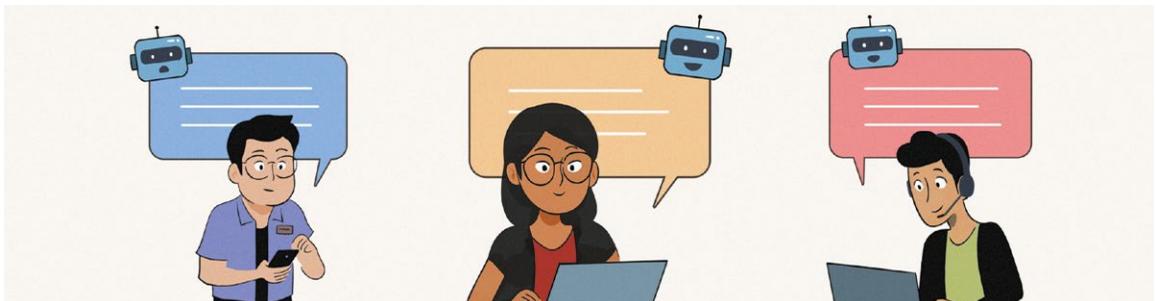
La personnalisation est une tendance forte dans la formation, à juste titre. Un assistant conversationnel individualisé peut recommander des **formations adaptées aux besoins spécifiques de chaque apprenant**, en se basant sur leur historique d'apprentissage, leurs objectifs et leur niveau de compétence. Cette approche sur-mesure maximise l'engagement et l'efficacité de l'apprentissage. Elle va au-delà des méthodes traditionnelles de recommandation en LMS, en utilisant des algorithmes avancés pour offrir une expérience véritablement personnalisée. Cela signifie que chaque parcours d'apprentissage devient unique, évoluant avec l'apprenant.

## Ancrage et pratique : le pouvoir des sciences cognitives



Les sciences cognitives nous enseignent que l'apprentissage ne se limite pas à l'acquisition de nouvelles connaissances; il s'agit aussi de **les ancrer durablement et de les appliquer dans des contextes réels** (le fameux transfert d'apprentissage). Un assistant conversationnel intelligent peut jouer un rôle crucial dans cette phase en fournissant des rappels, des exercices de révision, et des applications pratiques des connaissances acquises. En intégrant des techniques comme le rappel espacé et l'application contextuelle, cet outil renforce la rétention de l'information et favorise une réelle montée en compétences.

## Au-delà du LMS : une intégration aux outils métier



Pour maximiser l'impact de ces innovations, il est crucial que **les LMS puissent s'intégrer harmonieusement avec les outils métier couramment utilisés** (par exemple comme Slack, Microsoft Teams etc). Cette intégration permet de diffuser les expériences d'apprentissage directement dans les flux de travail quotidiens, rendant l'apprentissage plus accessible et pertinent, et pouvant même agir comme un véritable mentor. C'est une vision où le LMS ne se contente pas de stocker et diffuser des contenus, mais devient **une partie intégrante de l'écosystème de travail des collaborateurs**.

Chez Didask, nous croyons que l'avenir des LMS réside dans cette capacité à offrir un apprentissage personnalisé, soutenu par une technologie de pointe et ancré dans les principes des sciences cognitives. C'est cette vision qui guide notre développement et notre engagement envers une formation en ligne impactante et inclusive pour toutes les organisations.

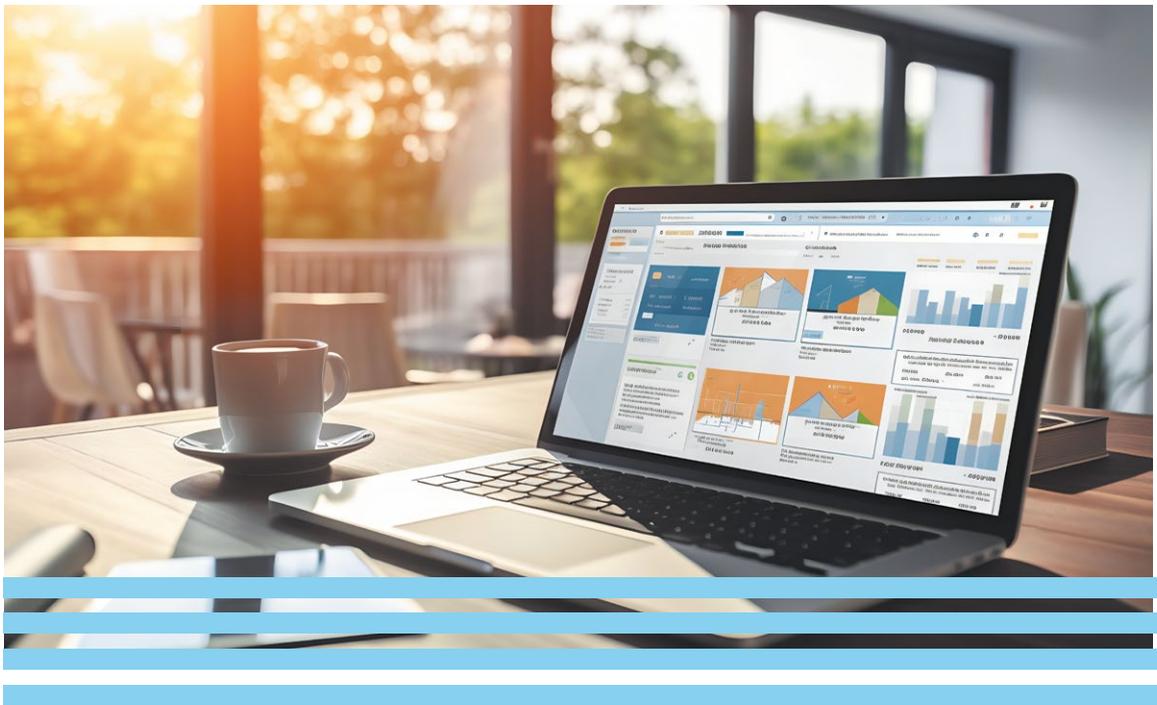
Pour aller plus loin : <https://www.didask.com/>



## Une utilisation intelligente de la technologie

Pour réussir à long terme, il est nécessaire d'intégrer la technologie de manière réfléchie dans les organisations. L'IA peut automatiser certaines tâches et fournir un soutien en temps réel aux employés, mais elle ne doit pas remplacer la conception humaine des programmes. **Mettre en place une infrastructure technologique unifiée**, comme celle qu'offre une plateforme LMS complète, est essentiel pour permettre un apprentissage fluide

et un feedback continu. Une telle plateforme aide à créer un environnement d'apprentissage où les collaborateurs-trices peuvent développer leur résilience et leur capacité à s'adapter aux changements. En combinant la technologie avec une conception centrée sur l'Humain, les entreprises peuvent garantir des résultats concrets et un environnement de travail performant et durable.



## Votre LMS, à votre façon

Passer à un LMS d'entreprise personnalisable pour former vos équipes de manière optimale. Vous ne devriez pas vous limiter à ce que votre LMS vous « permet » de faire.

Totara gère **tous vos besoins en matière d'apprentissage et de conformité**, quels que soient votre secteur, votre complexité ou votre taille.

Pour aller plus loin : [www.itycom.com/totara](http://www.itycom.com/totara)

# 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](mailto:genius@il-di.com)

# Partie 5

## S'immerger en formation



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia

DIDASK

drillster

edflex

ITycom  
by Digitalis

knowmore

Lefebvre Dalloz

MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty

Very Up

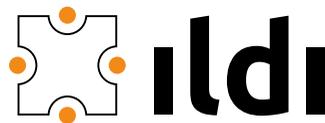
woonoZ  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

# Se former avec la Réalité Mixte : le super-pouvoir des deux mondes

Un livre blanc ILDI-TAKOMA



Les technologies immersives ouvrent de nouvelles perspectives en formation et la promesse désormais éprouvée d'un apprentissage plus engageant, interactif et des compétences acquises immédiatement mobilisables en situation réelle de travail.

Dans ce cadre et parmi toute la palette des nouvelles réalités, la Réalité Mixte constitue une approche particulièrement efficace à l'intersection de la Réalité Virtuelle et de la Réalité Augmentée. La Réalité Mixte fusionne le réel et le virtuel pour exploiter le meilleur des deux mondes et optimiser l'impact opérationnel des formations.

Les méthodes traditionnelles peinent à capter l'attention, à susciter l'intérêt et à s'adapter aux besoins individuels, aux spécificités des secteurs et des industries. La Réalité Mixte se présente comme LA solution à même d'aligner la formation avec les objectifs business de l'entreprise. Soutenue par les investissements massifs de géants technologiques comme Apple, Microsoft ou Meta, la Réalité Mixte est devenue une réalité concrète et opérationnelle.

Ce livre blanc explore le fonctionnement de la Réalité Mixte, ses nombreux avantages, les défis à relever, les étapes clés de conception et de production, les paramètres financiers, ainsi que ses perspectives d'avenir prometteuses.



# Partie 1. Réalité Mixte : de quoi parle-t-on exactement ?

En matière de formation immersive, les concepts de Réalité Virtuelle (RV), Réalité Augmentée (RA) et Réalité Mixte (RM) sont souvent confondus ou utilisés de manière interchangeable. Toutefois, chacun de ces termes représente des technologies avec des caractéristiques et des applications spécifiques.

Une clarification s'impose...



## Réalité Virtuelle (RV) : immersion totale

La Réalité Virtuelle se caractérise par sa capacité à immerger totalement l'utilisateur dans un environnement totalement artificiel et simulé.

L'utilisateur est isolé de son environnement réel et transporté dans un monde virtuel en trois dimensions à l'aide d'un casque totalement opaque sur le monde extérieur (head-mounted display, en anglais).

Sans aucune distraction extérieure, cette immersion complète favorise une concentration maximale mais présente des limites potentiellement pénalisantes en formation, notamment l'isolement et l'impossibilité d'interagir avec des objets physiques autour de soi. L'outil peut ainsi manquer de flexibilité dans le cadre d'applications pour lesquelles l'interaction avec l'environnement réel est cruciale.



## Réalité Augmentée (RA) : enrichissement du réel

Contrairement à la Réalité Virtuelle, la Réalité Augmentée superpose des éléments virtuels (images, sons, informations, données...) sur le monde réel, sans isoler l'utilisateur de son environnement. À l'aide de lunettes ou d'un écran de smartphone, l'utilisateur peut voir son environnement réel, en bénéficiant d'informations numériques qui enrichissent sa perception. Elle est utile, par exemple, pour :

- Fournir des informations contextuelles en temps réel, que l'on parle d'instructions de montage ou de données sur un équipement par exemple.
- Améliorer l'interaction avec l'environnement, par l'affichage des directions ou par des annotations et des informations sur des objets réels.

La Réalité Augmentée est ainsi utilisée en médecine, dans l'architecture ou la muséologie, secteurs où l'ajout de données en temps réel améliore la compréhension et la prise de décision, sans déconnecter l'utilisateur de son environnement.

Néanmoins, la Réalité Augmentée se révèle limitée en termes d'interactivité.

## CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE ?

La Réalité Augmentée ne permet pas une véritable interaction entre les objets virtuels et l'utilisateur. Les éléments ajoutés restent statiques ou offrent des interactions limitées, comme des boutons à cliquer ou des informations qui apparaissent et disparaissent. Il n'y a pas de retour en temps réel ou de modification dynamique des objets virtuels en fonction des actions de l'utilisateur.

Prenons un exemple de Réalité Augmentée utilisée pour afficher des instructions sur une machine réelle : l'apprenant peut visualiser des flèches indiquant quelles pièces vérifier, il peut lire des descriptions supplémentaires. En revanche, il ne peut pas manipuler les pièces virtuelles de manière interactive ou recevoir un retour immédiat sur ses actions.

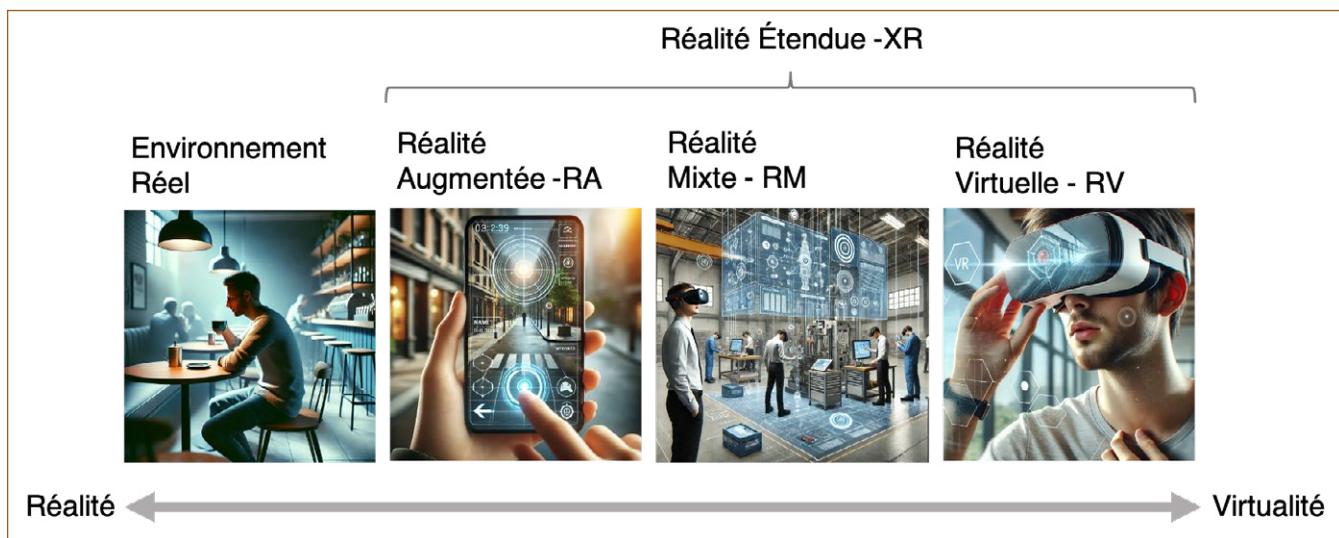


## Réalité Mixte (RM) : le meilleur des deux mondes

La Réalité Mixte est unique car elle permet une véritable fusion entre monde réel et éléments virtuels. Contrairement à la Réalité Augmentée, où les éléments virtuels se contentent de flotter dans l'espace réel sans grande interaction, la Réalité Mixte permet aux objets virtuels et réels de coexister et d'interagir en temps réel. Par exemple, un utilisateur peut manipuler des objets virtuels avec ses mains, comme s'ils étaient physiques, ou voir des avatars virtuels interagir avec des objets réels. Ce degré d'interaction offre une dimension nouvelle et immersive qui enrichit considérablement l'expérience d'apprentissage.

Nombre de dispositifs de Réalité Mixte offrent des capteurs avancés pour suivre les mouvements des mains et permettre une manipulation sans manettes (hand tracking). Cette fonctionnalité constitue un atout majeur pour les formations dans la mesure où elle favorise une interaction naturelle et intuitive entre l'apprenant et son environnement d'apprentissage.

La Réalité Mixte présente ainsi plusieurs caractéristiques qui la rendent particulièrement adaptée à la formation professionnelle et pertinente pour le développement de compétences opérationnelles, ce que nous découvrirons en Partie 2 de ce livre blanc.



## Réalité Étendue (XR) : L'appellation chapeau

La notion de Réalité Étendue, ou "Extended Reality" (XR), correspond au méta-concept qui regroupe toutes les formes de réalité immersive : la Réalité virtuelle, la Réalité Augmentée et la Réalité Mixte.

Ce terme désigne toute technologie qui combine le monde réel et le monde virtuel à des degrés divers. La XR illustre l'idée que ces divers niveaux de réalité se situent sur un spectre, où la Réalité Augmentée et la Réalité Virtuelle sont les deux extrêmes, et dans lequel la Réalité Mixte se situe entre les deux.

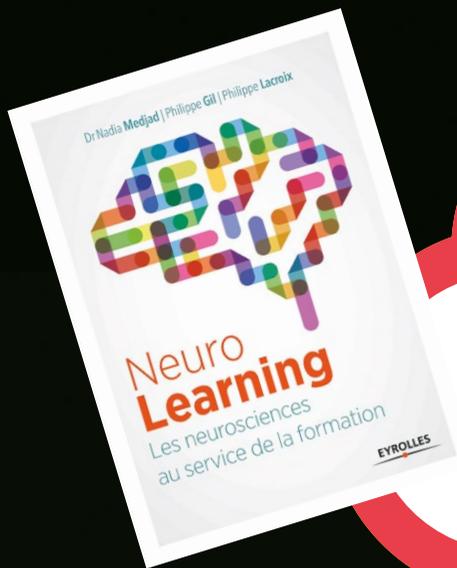
En résumé, la Réalité Mixte se positionne comme une technologie particulièrement puissante en formation. En combinant le meilleur de la Réalité virtuelle et de la Réalité Augmentée, elle offre une expérience immersive sans rupture avec le monde réel. Ce lien entre réel et virtuel est essentiel pour les formations qui nécessitent une interaction directe avec l'environnement.

### En voici le sommaire :

- 1 – Réalité Mixte : de quoi parle-t-on exactement ?
- 2 – Plongée au cœur de la Réalité Mixte
- 3 – Quels cas d'usage en formation ?
- 4 – Quels bénéfices pour l'apprenant ?
- 5 – Quels bénéfices pour l'organisation ?
- 6 - Mettre en place et piloter un projet RM sur mesure
- 7 - Paramètres financiers
- 8 – Et demain ? La science rattrape la fiction

**Si vous voulez aller plus loin dans la découverte de la réalité mixte, téléchargez la totalité du livre blanc à l'adresse suivante :**

[HTTPS://LIEN.IL-DI.COM/LB-XR](https://lien.il-di.com/lb-xr)



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



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

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

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

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

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

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



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

Retrouvez la Digital Learning Academy :

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

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

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

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

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



# Partie 6

## Ré-injecter de l'humain en formation



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



Lefebvre Dalloz



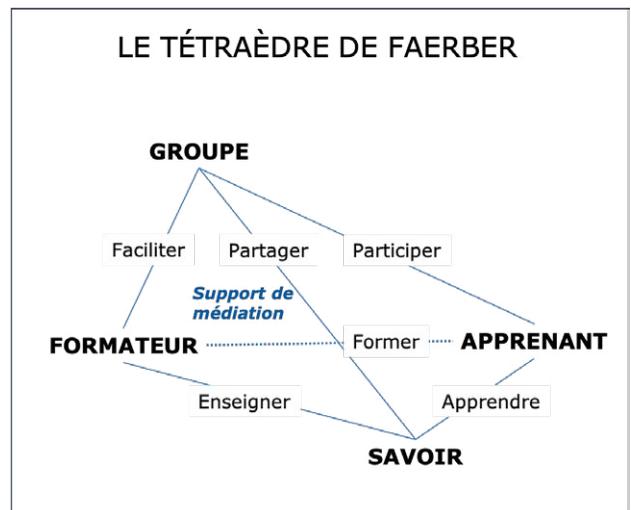
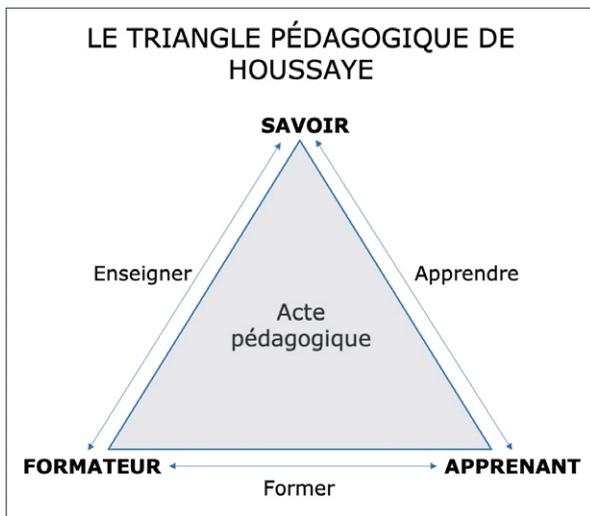
TEACH ON MARS



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

# Classe virtuelle et présentiel enrichi : au-delà des polygones

Commençons par une histoire de polygones... Vous avez certainement en tête le fameux triangle de Houssaye... Mais connaissez-vous le tétraèdre de Faerber ?



En 2002, Faerber revisite le triangle de Houssaye (1988) pour l'appliquer à la formation à distance et à la médiatisation des parcours de formation, introduisant (outre la notion de groupe, qui transforme le triangle en tétraèdre) un processus de médiation technologique en soutien de la médiation humaine, apanage du formateur. Il explique alors que :



***Le contexte de médiation en situation présenteielle ou à distance correspond à un environnement respectivement matériel ou virtuel.***

***Cet environnement est doté d'outils qui soutiennent l'interaction entre les acteurs ou l'interactivité avec des contenus cognitifs. »***

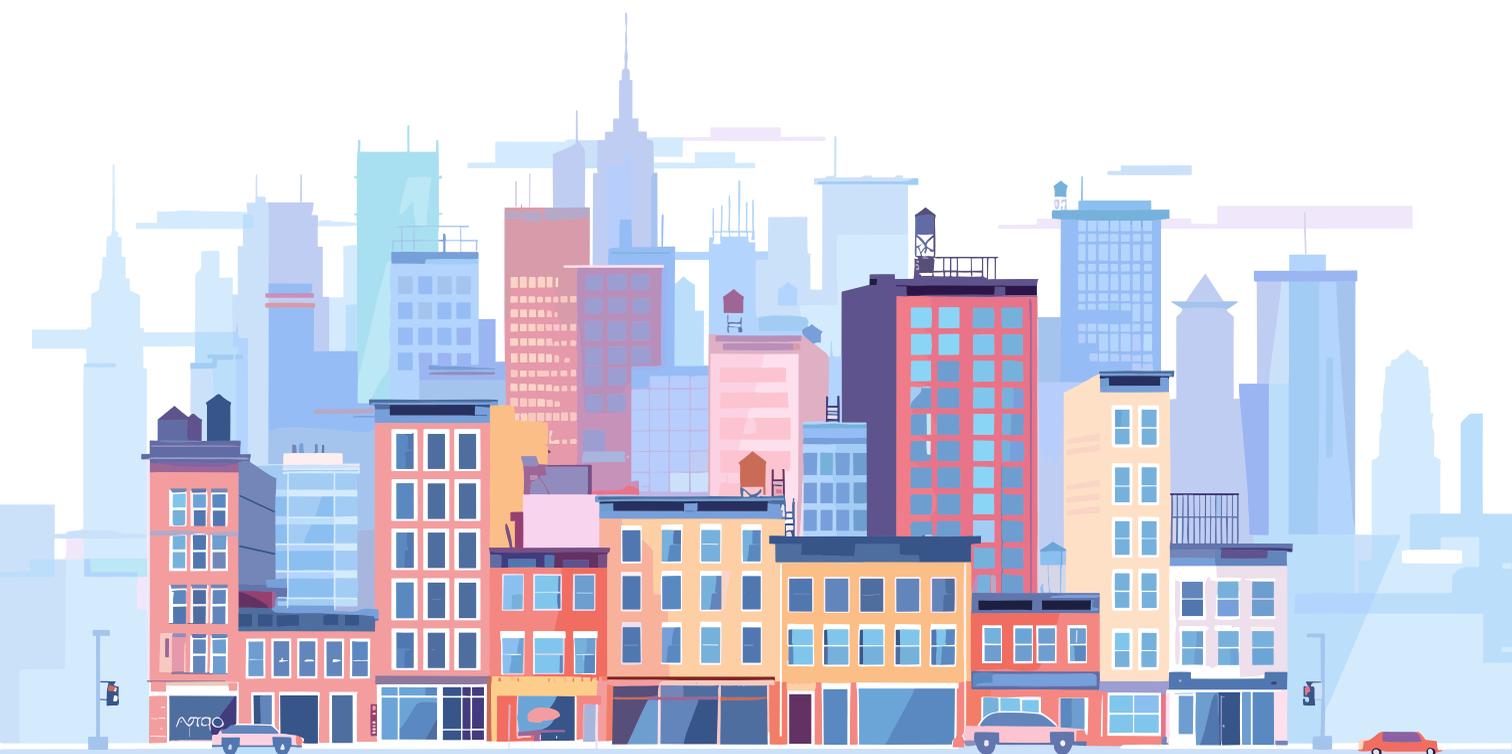
Pour sortir des polygones et rester concret, imaginez une ville, EduCity. Les habitants (les apprenants) sont au cœur de son rayonnement et de son dynamisme. EduCity, est conçue, comme toutes les villes, avec des voies de circulation (des parcours d'apprentissage) qui mènent à différents quartiers (champs de compétences).

Au centre de la ville, la grand place : un lieu d'apprentissage accessible en présentiel ou en distanciel. Les habitants s'y rencontrent, échangent des idées et participent à des activités collectives (forums de discussion, projets collaboratifs, retours d'expérience...). Autour de la grand place, une multitude de bâtiments : bibliothèques (ressources pédagogiques), ateliers et salles de conférences (séquences synchrones en sous-groupes) et parcs arborés (espaces de réflexion et de travail en autonomie).

Les formateurs sont à la fois urbanistes et guides touristiques. Ils établissent les plans des rues, érigent les infrastructures et orientent les citoyens. Mais ce sont les interactions entre les habitants et avec les formateurs, leur exploration et l'utilisation des ressources de la ville qui animent EduCity et permettent à chacun de s'approprier l'espace et ses usages.

Le réseau de transport (classes virtuelles ou live learning platforms) permet de se déplacer d'un quartier à l'autre et facilite l'accès à l'information et à la collaboration.

Les panneaux d'information, applications de géolocalisation, newsletters et sondages de la commune (outils utilisés en classe virtuelle ou au travers de live learning platforms) guident les habitants et optimisent leurs parcours pour arriver à bon port, en temps et en heure.



# 1. La médiation humaine augmentée

La médiation en contexte d'apprentissage, peut être définie comme un processus interactif et facilitateur, dans lequel un tiers, souvent le médiateur, intervient pour faciliter l'acquisition de connaissances, de compétences et la motivation et l'engagement chez les apprenants.

Ce processus implique généralement la clarification des concepts, la résolution de problèmes, la gestion des interactions sociales et la création d'un environnement propice à l'apprentissage. La médiation vise à soutenir les apprenants en leur fournissant un accompagnement personnalisé, des explications supplémentaires et des stratégies adaptées pour surmonter les obstacles rencontrés. En se positionnant comme un facilitateur neutre et impartial, le médiateur cherche à maximiser les opportunités d'apprentissage et à promouvoir l'autonomie et l'esprit critique chez les apprenants.

La présence de cette médiation humaine constitue naturellement un bénéfice majeur de la formation synchrone, que l'on parle classe virtuelle ou formation. Ce processus de médiation est au cœur de l'engagement, de l'opérationnalisation des acquis, de la mémorisation et de la déconstruction de ses schémas de pensées par le débat entre pairs pour bâtir de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être et les transposer en situation de travail.

Au-delà des interfaces de communication et de leurs fonctionnalités communes à toutes les solutions de visioconférence, les classes virtuelles disposent aujourd'hui des outils techno-pédagogiques propres à valoriser l'action du formateur et à développer ses capacités de médiation entre le savoir et l'apprenant. Ces solutions fluidifient la collaboration au sein de la communauté apprenante. De même, les live learning platforms rassemblent des outils répondant aux mêmes objectifs et qui visent à rythmer et à monitorer les apprentissages en salle.



Il est crucial de sélectionner et d'utiliser les différents outils au bon moment, dans une scénarisation pédagogique adaptée aux objectifs pédagogiques et au profil des apprenants, de manière à maximiser leur impact sur l'apprentissage et à soutenir l'intervention du formateur. Classes virtuelles et présentiel enrichi grâce aux live learning platform conjuguent ainsi leurs potentialités :



### **L'informatif**

Les séquences synchrones constituent des environnements particulièrement adaptés pour la transmission efficace de notions, de concepts. Les classes virtuelles bien scénarisées permettent aux formateurs de diffuser des contenus structurés et d'assurer que les apprenants reçoivent les connaissances de base nécessaires.



### **L'interprétatif**

Pour lever les freins de compréhension et approfondir les apports du formateur, enrichir ses séquences synchrones d'activités de réflexion en groupe sur des documents potentiellement adaptés au niveau, au secteur, aux préférences d'apprentissage de chaque groupe offrent de nouveaux leviers de motivation et d'engagement et d'assimilation et de contextualisation des connaissances et compétences en cours d'acquisition.



### **L'interactif**

L'interactivité est favorisée par les fonctionnalités qui encouragent l'échange et la réactivité en temps réel. Dans le cas des live learning platforms, on peut citer des outils tels que les sondages instantanés, les quiz, les questions-réponses et les activités de brainstorming qui dynamisent les séances et stimulent la participation active. On peut retrouver les mêmes outils dans les solutions de classes virtuelles. Le formateur peut ainsi, sans interrompre le fil de ses explications, ajuster ses propos en temps réel.



### **Le participatif**

Pour un apprentissage collaboratif et coopératif, les classes virtuelles et les plateformes de Live Learning disposent d'outils qui facilitent le travail de groupe. Les projets collaboratifs, les ateliers pratiques et les séances de co-création favorisent un engagement actif des apprenants, leur permettant de contribuer de manière significative au processus d'apprentissage. Par exemple, les défis ou un brainstorming lancés au travers d'une live learning platform renforcent la cohésion et la co-construction des compétences.



### **Le ludique**

La gamification renforce l'engagement et la rétention. Les live learning platforms transforment l'apprentissage en jeu, par des séquences de challenges, des énigmes...

Disponibles sur les différents appareils (desktop, laptop, smartphone, tablette), ces outils supportent un apprentissage online (et offline pour les live learning platforms) et s'adaptent ainsi aux besoins des apprenants, en présentiel ou à distance. Leur utilisation mixte, dans des sessions bi-modales (présentielle pour une partie des apprenants et distancielle pour l'autre), permet une expérience d'apprentissage homogène et intégrée, peu importe la localisation de l'apprenant.

Toutes ces fonctionnalités constituent le bras armé de la médiation technologique qui s'articule avec la médiation humaine pour une efficacité maximale de la formation.

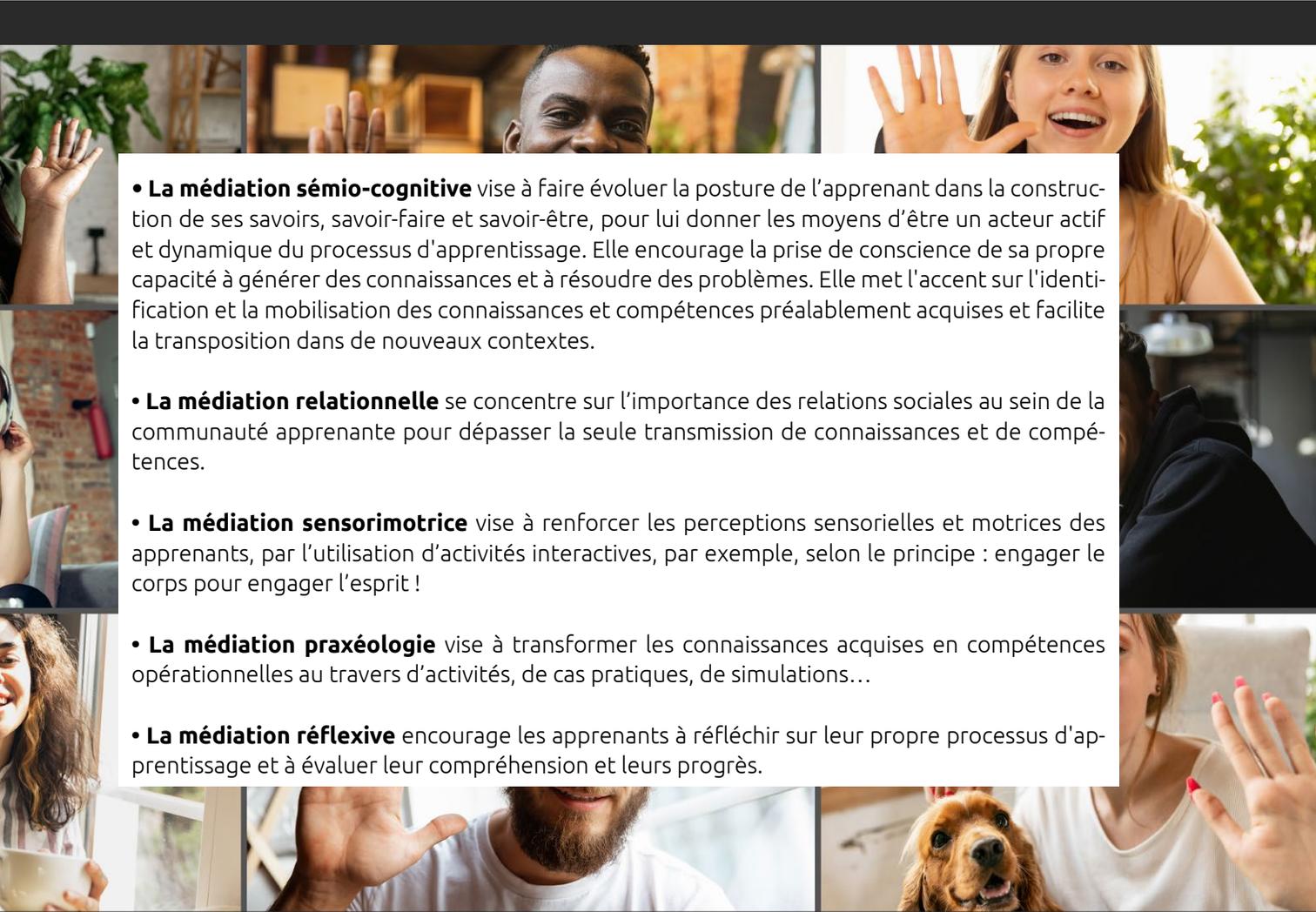
## 2. Focus sur la médiation technologique

Daniel Peraya, chercheur en sciences de l'éducation et plus spécifiquement sur les dispositifs à distance, a consacré une partie de sa carrière à étudier les interactions entre la technologie et l'apprentissage. Il a travaillé sur les aspects de médiation et a introduit aux côtés de la médiation humaine du formateur, une médiation technologique. Ses travaux ont contribué à une compréhension plus fine de la manière dont les outils numériques peuvent être intégrés de manière fluide et efficace dans les pratiques pédagogiques.

### VERS UNE MÉDIATION TECHNOLOGIQUE AVANCÉE

La médiation technologique a considérablement évolué, passant d'une simple utilisation des outils digitaux à leur intégration stratégique dans les environnements d'apprentissage. Cette évolution reflète la reconnaissance croissante du potentiel des ressources techno-pédagogiques pour stimuler l'interactivité, favoriser l'engagement des apprenants et renforcer l'efficacité des programmes de formation pour adultes.

Avant d'examiner les avantages respectifs des classes virtuelles et live learning platforms en la matière, il est important de saisir les différentes dimensions de la médiation en formation.

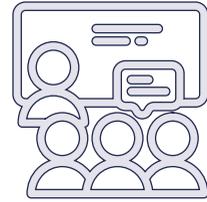
- 
- **La médiation sémio-cognitive** vise à faire évoluer la posture de l'apprenant dans la construction de ses savoirs, savoir-faire et savoir-être, pour lui donner les moyens d'être un acteur actif et dynamique du processus d'apprentissage. Elle encourage la prise de conscience de sa propre capacité à générer des connaissances et à résoudre des problèmes. Elle met l'accent sur l'identification et la mobilisation des connaissances et compétences préalablement acquises et facilite la transposition dans de nouveaux contextes.
  - **La médiation relationnelle** se concentre sur l'importance des relations sociales au sein de la communauté apprenante pour dépasser la seule transmission de connaissances et de compétences.
  - **La médiation sensorimotrice** vise à renforcer les perceptions sensorielles et motrices des apprenants, par l'utilisation d'activités interactives, par exemple, selon le principe : engager le corps pour engager l'esprit !
  - **La médiation praxéologie** vise à transformer les connaissances acquises en compétences opérationnelles au travers d'activités, de cas pratiques, de simulations...
  - **La médiation réflexive** encourage les apprenants à réfléchir sur leur propre processus d'apprentissage et à évaluer leur compréhension et leurs progrès.



Comment les fonctionnalités des classes virtuelles et des Live learning platforms impactent-elles chacune de ces dimensions dans le cadre d'une médiation technologique ?

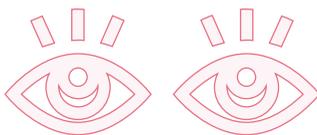
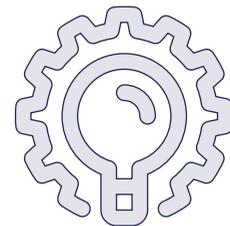
**Médiation sémio-cognitive :** classes virtuelles et live learning platforms permettent aux formateurs de présenter du contenu multimédia, de partager des documents, supports de discussions ou de réflexion en groupe pour faciliter la compréhension et l'appropriation des concepts.

De même, les fonctionnalités de présentation interactive, de quiz et de discussion en direct peuvent être utilisées pour présenter et renforcer les apports théoriques et pratiques, de manière dynamique.



**Médiation relationnelle :** les fonctionnalités de chat ou de sondage en direct présentes dans les live learning platforms ou les classes virtuelles favorisent les interactions sociales entre les participants et avec les formateurs, tout au long de la séquence de formation. Ces fonctionnalités laissent au formateur le choix du moment pour rebondir et la latitude pour adapter ses explications, ses exemples, ses mises en situations en fonction des différents retours, des interrogations...

**Médiation réflexive :** les temps de réflexion guidée et d'auto-évaluation peuvent être intégrés dans les classes virtuelles comme en présentiel enrichi pour encourager les apprenants à mesurer leur progression, identifier les points de blocage et poser des questions via le tchat.



**Médiation sensorimotrice :** les activités interactives et les simulations peuvent stimuler les perceptions sensorielles et motrices des apprenants par des activités créatives voire récréatives. En présentiel, la possibilité de déplacement dans l'espace ou celle de manipulation constituent bien évidemment un avantage sur ce plan.

**Médiation praxéologie :** les activités pratiques et les simulations proposées via les live learning platforms comme en classe virtuelle doivent être conçues pour faciliter la transformation des connaissances acquises en compétences opérationnelles.



La médiation technologique, à travers les classes virtuelles et les live learning platforms renforce la médiation humaine réalisée par le formateur sur plusieurs plans :

**1. Engagement des apprenants :** les séances synchrones enrichies utilisent des éléments ludiques et interactifs qui captent l'attention des apprenants et maintiennent leur engagement. Les formateurs disposent ainsi d'une palette de leviers pour augmenter l'implication des apprenants dans le processus formatif, transformant les sessions en expériences dynamiques et participatives.

---

**2. Personnalisation de l'apprentissage :** les feedbacks en temps réel sur les performances des apprenants, la nature des questions posées sont autant d'indicateurs en temps réel qui encouragent le formateur à s'adapter au groupe et à ajuster ces méthodes et sa progression pédagogiques pour mieux répondre aux difficultés rencontrées par les apprenants.

---

**3. Amélioration de collaboration :** les différents outils des live learning platforms ou des classes virtuelles soutiennent et enrichissent la médiation humaine en permettant aux formateurs de clarifier les doutes, de stimuler la discussion et de promouvoir la collaboration entre pairs.

---

**4. Accessibilité et flexibilité :** les live learning platforms et classes virtuelles brisent les barrières géographiques et temporelles. Elles permettent aux apprenants d'accéder aux ressources pédagogiques et aux sessions de formation, en tout lieu ou à tout moment. La formation devient totalement accessible et bénéficie de la continuité pédagogique qui n'est pas limitée par les contraintes physiques traditionnelles.

---

**5. Feedback et évaluation :** les outils de quiz et d'activité intégrés facilitent la création d'évaluations interactives qui fournissent aux apprenants et au formateur des feedbacks immédiats. Là encore, ces outils sont des leviers de personnalisation de la formation au groupe et aux différents profils.

Si la médiation technologique ne remplace pas la médiation humaine, elle la complète et la renforce en multipliant les occasions d'apprentissage actif, interactif et personnalisé. Elle développe la capacité du formateur à répondre efficacement et en temps réel aux besoins de chaque apprenant.



### 3. Et ChatGPT dans tout ça ?

Les IA génératives peuvent également servir de leviers de médiation dans les classes virtuelles et en présentiel enrichi via les live learning platforms. Leur moyens actions sont variés :

- **Ressources personnalisées**

Les IA génératives peuvent créer des ressources pédagogiques sur mesure en fonction du niveau et des besoins de chaque apprenant en cours de session synchrone. Elles peuvent générer des textes, des images et même des vidéos qui ciblent les lacunes spécifiques d'un apprenant ou introduisent des concepts de manière plus accessible.

- **Tutorat de premier niveau**

Elles peuvent répondre en temps réel aux questions des apprenants, offrant ainsi une aide instantanée pendant les séances synchrones. Le formateur évite de ralentir l'intégralité du groupe pour répondre à une incompréhension particulière. Cette réactivité imite une forme de tutorat de premier niveau, personnalisé et continu.

- **Simulation et études de cas**

Elles sont capables d'élaborer des scénarios de simulation ou des études de cas dynamiques qui s'adaptent aux interactions des apprenants. Ces scénarios favorisent l'apprentissage par l'expérience et aident à appliquer la théorie à des situations pratiques.

- **Évaluation et feedback**

Les technologies d'IA peuvent évaluer les travaux des apprenants et fournir des retours détaillés et personnalisés. En analysant les réponses des apprenants, l'IA peut, sous la supervision du formateur, délivrer des conseils spécifiques pour améliorer et guider le processus d'apprentissage.

- **Collaboration**

Les IA génératives peuvent proposer des exercices créatifs qui stimulent la pensée innovante et encouragent la collaboration entre les apprenants. En présentiel, cela peut se traduire par des activités de groupe, enrichies par des contenus générés par IA, tandis que dans les classes virtuelles, elle peut favoriser l'engagement à travers des projets collaboratifs en ligne.

- **Accessibilité et inclusion**

Les IA génératives sont à même de traduire des contenus, les rendre accessibles à différents groupes linguistiques ou adapter des ressources pour les apprenants ayant des besoins spécifiques, favorisant ainsi une formation accessible et inclusive.



En résumé, les IA génératives ont le potentiel d'améliorer considérablement l'efficacité de la médiation humaine et technologique, en offrant des expériences d'apprentissage personnalisées et interactives, en temps réel. Elles représentent un atout précieux dans la boîte à outils pédagogique des formateurs qui cherchent à enrichir et diversifier les expériences d'apprentissage à la fois en présentiel et en ligne.

## 4. La check list pour maximiser les effets de la médiation

Lors de la préparation d'une classe virtuelle ou d'une session de présentiel enrichi grâce à une live learning platform, voici quelques étapes clés pour garantir l'efficacité de la médiation pédagogique :



### AVANT LA SESSION

#### 1. Objectifs Pédagogiques :

- Définir clairement les objectifs pédagogiques
- Aligner les activités avec les différentes dimensions de la médiation (sémio-cognitive, praxéologique, réflexive, etc.)

#### 2. Ressources pédagogiques :

- Adapter le contenu pour une parfaite compatibilité avec les outils utilisés
- S'assurer que le contenu est accessible et inclusif pour tous les apprenants

#### 3. Technologie :

- Tester le fonctionnement technique des plateformes (classe virtuelle, Live Learning Platforms) avant la session et s'assurer de sa bonne prise en main par le formateur le cas échéant
- Vérifier la compatibilité avec les différents appareils que les apprenants peuvent utiliser
- S'assurer d'une connexion internet stable

#### 4. Ressources interactives :

- Préparer des ressources interactives et multimédia (vidéos, quiz, simulations).
- Intégrer et configurer des outils d'IA générative (pour des contenus personnalisés ou des exercices adaptatifs) avec les prompts adéquats préalablement testés

#### 5. Planification de la Session :

- Structurer la session avec des temps d'apports didactiques, de discussion, de travail collaboratif, de mises en situation et d'évaluation
- Planifier des pauses pour maintenir l'engagement

#### 6. Communication Préalable :

- Informer les apprenants des objectifs, du déroulement de la session et des attentes
- Fournir les instructions et modes opératoires pour l'accès aux outils et aux ressources d'apprentissage.



## PENDANT LA SESSION

### 1. Gestion du Temps :

- Respecter le timing tout en étant flexible pour s'adapter aux besoins des apprenants

### 2. Engagement des Apprenants :

- Utiliser des sondages, des questions et des activités interactives pour mesurer et stimuler l'engagement

### 3. Médiation active :

- Encourager les questions et la participation
- Utiliser des techniques de questionnement pour favoriser la réflexion critique et la prise de recul

### 4. Adaptation :

- Être attentif aux signaux non verbaux et aux réactions pour ajuster la médiation en temps réel
- Utiliser l'IA pour analyser l'engagement et fournir des feedbacks ou des suggestions d'activités de remédiation

### 5. Support et Aide :

- Offrir de l'aide technique si nécessaire
- Proposer des explications supplémentaires ou des ressources pour ceux qui en ont besoin



## APRÈS LA SESSION

### 1. Évaluation et feedback :

- Recueillir les retours des apprenants sur la session
- Analyser les données de performance et d'engagement

### 2. Amélioration continue :

- Réfléchir sur l'efficacité des différentes formes de médiation utilisées
- Identifier les points forts et les aspects à améliorer pour les prochaines sessions

### 3. Suivi post formation :

- Proposer des résumés de la session, des enregistrements et des ressources complémentaires séquencées dans le temps

# Partie 7

## Innover et Optimiser en formation



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia

DIDASK

drillster

edflex

ITycom  
by Digitalis

knowmore

Lefebvre Dalloz

MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty

Very Up

woonoz  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

# Les IA génératives à la manœuvre



**RÉALISATION PAR IA : JANVIER 2024**

**IMAGES : MIDJOURNEY V6**

**ANIMATION : PIKA**

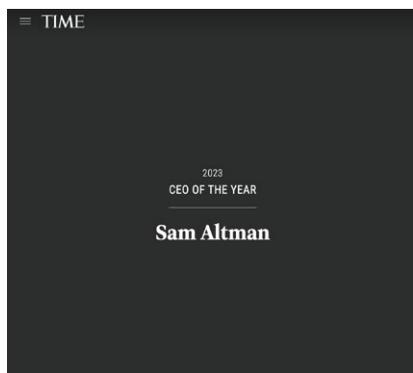
**PAROLES ET MUSIQUE : SUNO.AI « BIRTH OF THE MACHINE »**

Flashback...Nous sommes fin 2022. La France s'affaire pour préparer les fêtes. Sur les marchés de Noël, les familles sont loin d'imaginer qu'une innovation majeure s'apprête à déferler sur le monde : l'Intelligence Artificielle générative. Depuis quelques semaines les happy few, génèrent leurs premières images sur Midjourney. Trop de doigts, des visages déformés et un strabisme prononcé des personnages, des perspectives encore peu académiques mais c'est déjà un séisme. ChatGPT navigue entre réponses à la Wikipédia et hallucinations sur des poissons fleur à racines branchies qui se cultiveraient sur sol argileux à condition de respecter un process précis, détaillé par le menu sur son interface aujourd'hui bien connue. Les aficionados tombent du prompt sans le savoir, comme Monsieur Jourdain des rimes sans le vouloir.

Pendant ce temps, les startups des 5 continents fourbissent leurs armes algorithmiques en attendant que Sam Altman, CEO d'Openai, éditeur de ChatGPT, évangélise le marché. Sam Altman, qui, après une fin d'année mouvementée en interne,

sera déclaré CEO of the year par le magazine Time.

Dans les semaines et les mois qui suivent, porté par l'enthousiasme des uns et malgré les craintes des autres et les interrogations de tous, les IA génératives se multiplient et font couler beaucoup d'encre dans les médias comme sur les réseaux sociaux. Le sujet alimente les discussions à la machine à café et commence à s'inviter dans les CODIR et COMEX. Y aller ou pas ? Telle est la question ? Et si oui comment ?





Midjourney affiche le Pape François en doudoune blanche sur les réseaux sociaux. Nos enfants, toujours à la pointe de la recherche en optimisation du temps passé à faire leurs devoirs, délèguent leurs exposés à Chat GPT (NDLR : et réussissent à obtenir 15/20) et les ingénieurs et concepteurs pédagogiques réalisent peu à peu le potentiel des outils qu'ils ont à leur disposition.

Des entreprises et des États, interdisent l'usage de l'IA générative, puis devant la vacuité de la démarche, l'autorisent à nouveau. Les débats éthiques sont lancés. Les fake news sont plus que jamais d'actualité.

La machine va-t-elle remplacer l'Homme ?

Janvier 2024, les outils d'IA génératives ne se comptent plus tant ils sont pléthoriques. ChatGPT a une version 4 customisable par le commun des mortels et ouvre une marketplace des GPT les plus pertinents par pratique. Midjourney a sorti sa V6. Chaque cas d'usage a désormais son IA générative.

Les marques se sont également emparées du sujet et plongent dans les paradis artificiels voire artificieux, comme Coca-Cola qui, au sortir de l'été 2023, lance une édition limitée formulée à l'aide de l'IA « pour offrir le goût du futur ».



## Coca-Cola<sup>MD</sup> Zéro Sucre Y3000

Grâce à la nouveauté de Coca-Cola Créations, plonge dans l'an 3000 avec Coca-Cola Y3000 Zéro Sucre, la première saveur Coke du futur offerte en édition limitée. Créé pour nous présenter une vision optimiste de ce qui est à venir, où l'humanité et la technologie sont plus connectées que jamais. Pour la première fois, Coca-Cola Y3000 Zéro Sucre a été cocréé avec l'intelligence artificielle pour offrir le goût du futur aux fans de Coca-Cola. Goûte l'avenir dès maintenant. Coca-Cola Y3000 Zéro Sucre ne sera disponible que pour une durée limitée. Procure-toi un Coca-Cola Y3000 Zéro Sucre pour avoir un aperçu du monde de demain.

### SAVEURS DISPONIBLES

 Coca Cola Y3000 Zéro Sucre ▾

### FORMATS DISPONIBLES

500 mL Bouteille ▾

Côté réglementation, la loi ayant toujours deux alphas de retard, un IA act européen est en passe de voir le jour en 2024 pour encadrer l'utilisation des IA génératives, garantir les droits de propriété intellectuelle et la protection des données.

En un peu plus de 12 mois, qu'a-t-on appris des IA génératives en général et des IA génératives en formation en particulier ?

# 1. Une cartographie de l'espace IA tu utiliseras

Texte, image, musique, vidéo, audio, design et graphisme, montage, données, code... tous les formats sont disponibles via IA.

Si bien que si l'on devait intégrer deux nouvelles règles de l'Internet, elles seraient placées juste après les règles 34 et 35 et libellées ainsi :

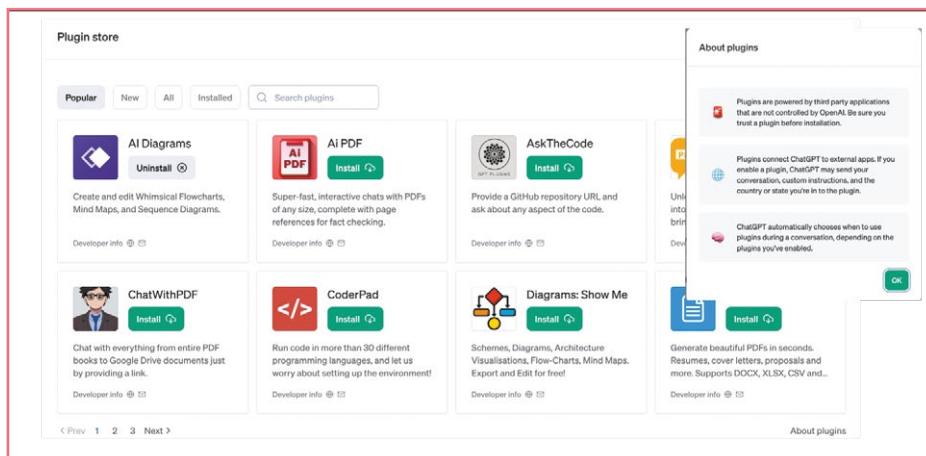
**« Si un besoin existe, alors une IA permettant de satisfaire ce besoin existe. Sans exception. »**  
**« S'il n'y a pas d'IA capable pour l'instant, elle sera créée. »**

Des milliers d'outils d'IA génératives ont vu le jour. Il n'est pas donc toujours simple de se repérer dans l'écosystème Gen AI (le petit nom des IA génératives en anglais).

Comme toujours dans ce contexte de profusion, pour éviter de perdre trop de temps dans des tests à l'aveugle, il est important de pratiquer une veille régulière (sur LinkedIn la communauté AI est très active) et d'utiliser des sites qui recensent et notent nombre d'applis intéressantes.

Le site [aifinder.info](https://aifinder.info) rassemble plus de 1000 outils d'IA avec un moteur de recherche et des filtres.

[ChatGPT](#) dispose, également, dans sa version payante (GPT 4), d'une bibliothèque de plugins complète (environ un millier) pour enrichir ses potentialités d'autres algorithmes ciblés sur des cas d'usage ou des pratiques, sur des formats, sur des documents sources....



1. Si vous ne connaissez pas les règles 34 et 35 de l'Internet, vous ne perdez pas grand-chose. Mais si votre curiosité vous pousse à les découvrir, nous vous laissons chercher :-)

Dans notre sélection adaptée à la pédagogie, nous utilisons des assistants à base d'IA développés sur mesure mais également des outils du marché, parmi lesquels :

### POUR LA CRÉATION D'INGÉNIERIES PÉDAGOGIQUES

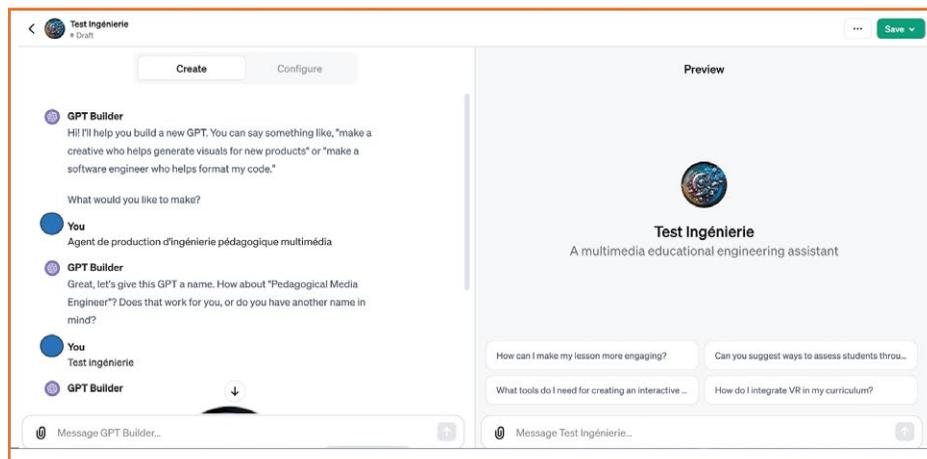


**ChatGPT 4** (payant) dans lequel nous avons créé des GPT customisés pour produire des architectures de formation sur une diversité de thématiques avec un prompt unique que nous n'avons plus besoin de saisir à nouveau. La fonctionnalité GPT Builder permet en outre de charger un corpus de documents sur lequel le chatbot customisé pourra s'appuyer.



**Whimsical** (version freemium) qui permet de créer des cartes heuristiques sur tout sujet gérée par IA générative.

### INTERFACE GPT BUILDER POUR CRÉER DES GPT CUSTOMISÉS :



## POUR LA CRÉATION DE CONTENUS :



**ChatGPT 4 (payant)** également avec un GPT customisé dédié et la production de textes et d'images d'illustration en intégrant Dall-E, un GPT dédié à la production de quiz, un autre à la production de mises en situation...



**Le plugin PDFAI de ChatGPT 4 (payant)** pour décortiquer un document PDF, en extraire les idées clés, le résumer, produire des quiz sur les notions abordées...



**Midjourney** (payant) ou **Firefly** (version freemium) pour les images.



**Elevenlabs** (version freemium) pour l'audio multilingue.



**Heygen** (version freemium) pour la création d'avatar de certains experts pour traduction de leurs propos dans plusieurs langues avec synchronisation labiale et clonage de voix.



**Pika** (version freemium) pour l'animation d'images ou la création de vidéo de quelques secondes (7 secondes max) à partir d'un texte.



**Synthesia** (version freemium) pour la création de vidéo avec un avatar (souvent beaucoup de travail sur le texte, la ponctuation et la prononciation phonétique pour obtenir un résultat satisfaisant)



**Suno** (version freemium) pour la génération de musiques ou de chansons.

## POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENANT

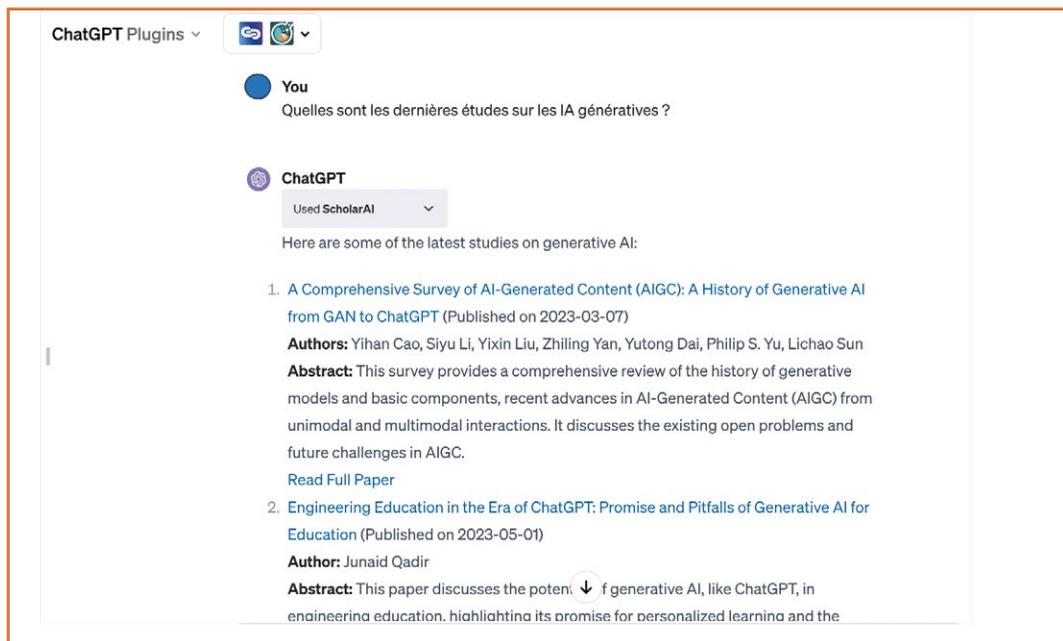


**character.ai** (version freemium) qui permet de créer des tuteurs virtuels en définissant précisément leur champ de compétences pour lever les freins de compréhension de l'apprenant, lui permettre de s'évaluer, de s'entraîner sur la thématique cible dans un échange synchrone (attention des problèmes de confusion de langues lorsque le personnage créé est censé dialoguer dans une langue autre que l'anglais).

L'intérêt de cette profusion d'outils réside dans la possibilité d'une démarche de création combinatoire en articulant les différents outils. Exemple : ChatGPT crée le script de la vidéo pédagogique, synthesia la réalise, suno crée l'habillage sonore...

Le développement de ces différents outils permet également d'éviter l'écueil principal des débuts de ChatGPT, à savoir la déconnexion du web, l'absence de mise à jour régulière des données, l'incapacité à citer ses sources et à en garantir l'existence réelle. Des plugins dédiés permettent une interaction sur le web ou des recherches dans des publications scientifiques avec un lien direct vers lesdites publications.

Un exemple ci-dessous avec le plugin ScholarAI via ChatGPT4 :



## 2. Doute, prudence et défiance seront ta devise

Le grand enseignement de ces premières années passées sous le signe de l'IA est sans doute, l'absence de fiabilité et de sécurité.

### REVENONS À LA GENÈSE... LE DOUTE ET LA DÉFIANCE

Les IA génératives, notamment les LLM (larges modèles de langage), reposent sur une architecture complexe appelée réseaux de neurones artificiels. Ces réseaux sont formés grâce à des ensembles de données massifs et hétérogènes, où chaque exemple est utilisé pour ajuster les poids statistiques du modèle. C'est un peu comme si on nourrissait le cerveau de l'IA avec un régime informationnel varié pour lui apprendre à simuler le raisonnement humain, le dialogue fluide, à créer et à produire des éléments porteurs de sens.

Les probabilités conditionnelles qui sous-tendent ces IA permettent de calculer la probabilité d'occurrence d'un mot suivant un autre, d'une phrase en fonction de la sémantique de la question posée, d'une image découlant d'une description. Imaginez une immense toile d'araignée où chaque fil représente la relation entre deux idées, deux mots, deux images. Le travail de l'IA générative consiste à parcourir cette toile à une vitesse folle pour attraper le fil qui mènera à la création la plus pertinente, la plus juste, la plus innovante en fonction du contexte.

Prenons l'exemple de ChatGPT : lorsqu'il génère une réponse, il ne pioche pas simplement dans un réservoir de réponses prédéfinies, il calcule la probabilité d'occurrence de chaque mot suivant le contexte donné, produisant ainsi une réponse unique à chaque fois. L'IA est à l'image d'un joueur d'échecs qui envisage tous les coups possibles et leurs conséquences avant d'avancer une pièce.

Cependant, ces modèles ne sont pas infaillibles et nous en avons certainement tous fait l'expérience. Leurs erreurs, parfois comiques, parfois

troublantes, sont des rappels constants de la nature probabiliste de ces outils. Ils ne comprennent pas le monde, ils le simulent à travers le prisme des statistiques et se nourrissent de données disponibles en ligne mais également d'ouvrages, d'articles le plus souvent de source anglo-saxonne. Les données du web reflètent la diversité mais aussi les imperfections du contenu humain : biais, inexactitudes, et même des absurdités. Lorsque ces données sont assimilées sans discernement par les modèles, les IA peuvent produire ce que l'on appelle des "hallucinations" : des réponses inventées, des faits inexacts pourtant présentés avec assertivité ou des créations qui défient la logique et les lois de la physique.

Ces hallucinations sont le résultat de modèles qui, dans leur quête de cohérence statistique, surinterprètent les données et font des liens là où il n'y en a pas. Par exemple, si un modèle lit des centaines de milliers de pages où le mot "chat" est associé à des images d'animaux domestiques, mais tombe aussi sur une poignée d'occurrences où "chat" est associé à des créatures mythologiques, il pourrait, dans un élan de créativité excessive, générer une image de chat avec des ailes de dragon.

Ces erreurs sont autant de signes qui confirment les limites des IA et rendent indispensable **l'interprétation humaine pour valider et affiner le travail de l'IA.**

Voilà de quoi rassurer tous ceux qui seraient inquiets pour la pérennité de leur activité de formateur, expert, ingénieur pédagogique, concepteur. Vous êtes les experts ! Sans vous aux commandes, pas de question pertinente, pas de contexte pour obtenir des informations correctes, pas de vérification des livrables, pas de liens entre les contenus, pas de mise en perspective pédagogique de la production des IA génératives.

OpenAI a introduit la possibilité de configurer des modèles avec des corpus de données spécifiques. Cela signifie qu'une organisation française pourrait former le modèle sur des textes en français, des études de cas locales, et des scénarios pédagogiques qui reflètent le contexte culturel et réglementaire de la France. Cette capacité de personnalisation aide à surmonter les biais

et à produire des contenus de formation plus pertinents. En configurant ChatGPT avec un corpus dédié, les formateurs peuvent créer des dialogues et des matériaux pédagogiques qui tiennent compte des spécificités culturelles et linguistiques de leur public. Cela permet d'assurer que les contenus générés sont non seulement précis mais aussi en résonance avec les apprenants.

Moins rassurant en revanche, les failles de sécurité sur ses outils.



## PRUDENCE ET DILIGENCE

Tout ce que vous direz pourra être retenu contre vous !

A moins d'avoir développé un outil en interne sécurisé et nourri avec son corpus de connaissances propre (et encore souvent l'IA développée en interne sera connectée à GPT4 ou à LLaMa -le modèle de Meta- par API), toutes les données introduites dans un outil d'IA générative sont accessibles et peuvent être utilisées. Précisons toutefois, qu'aujourd'hui, la start up française Mistral, qui a réalisé une belle levée de fonds, permet de se baser sur un algorithme national. Un patriotisme loin d'être artificiel selon les données que l'on entend exploiter via un moteur d'IA.

Se souvenir qu'Openai, éditeur de ChatGPT a été victime d'un vol de données et les coordonnées de nombre de ses utilisateurs ont été hackées. Tous ceux qui ont créé leur compte avec des coordonnées fictives se sont alors félicités. N'entrez aucune donnée confidentielle dans les outils d'IA.

Les risques sont donc multiples, de la simple exposition de données sensibles à des acteurs malveillants, à l'utilisation non consentie de ces informations.

Pour minimiser ces risques, les organisations doivent adopter une approche proactive. Elles doivent non seulement veiller à ce que les outils d'IA qu'elles utilisent soient formés sur des corpus de données diversifiés et culturellement sensibles, mais aussi s'assurer que les pratiques de collecte et d'utilisation des données respectent les droits des individus.



La transparence et la traçabilité de l'utilisation des données deviennent des piliers essentiels pour maintenir la confiance. Enfin, sans formation des équipes aux potentialités mais aussi aux limites des IA génératives, pas de gestion des risques.

Côté parcours de formation, veillez à la confidentialité des données de vos apprenants de la même façon que vous le faites déjà avec vos LMS respectifs.

## 3. Une nouvelle langue, tu maîtriseras

L'IA générative est un algorithme, entraîné à décrypter le langage naturel et à utiliser les mots ou les pixels pour fournir des réponses.

Si l'on considère ChatGPT, il dispose de son vocabulaire, sa syntaxe et sa grammaire propres qu'il faut appréhender pour obtenir des résultats pertinents. Et au-delà du prompt, n'oublions pas qu'il s'agit d'un agent conversationnel. Toutes ses propositions peuvent et doivent être challengées. Le nombre de caractères qu'il va utiliser pour répondre est limité, il est nécessaire de renchérir sur ses réponses pour creuser davantage le sujet.

Le prompt ou invite correspond à la question que vous allez poser. Sans question claire et précise, point de réponse pertinente !

### LE B-A BA



**Clarté et précision :** Le prompt doit être clair et détaillé. Plus vous fournissez de détails, plus l'IA peut générer des réponses précises. Évitez l'ambiguïté et les phrases longues et complexes qui pourraient conduire l'IA à mal interpréter la demande.



**Contextualisation :** Donnez à l'IA un contexte suffisant pour comprendre le cadre dans lequel s'inscrit votre demande. En matière de pédagogie, le contexte peut inclure des informations sur le public cible, l'objectif de la formation, le champ de compétences adressé, la durée, la modalité, le format des contenus...



**Structuration :** Organisez votre prompt de manière logique. Si vous posez plusieurs questions ou faites plusieurs demandes, structurez-les de manière à ce que l'IA puisse suivre le fil des demandes dans un ordre logique.



**Objectifs clairs :** Définissez clairement l'objectif de votre interaction avec l'IA. Qu'attendez-vous comme résultat ? Des informations, la création de contenu, une aide à la décision ?



**Langue et ton :** Choisissez le ton approprié pour votre prompt. Si le contenu est destiné à un cadre professionnel, le ton doit être formel. Pour un public plus jeune, ou dans un cadre non professionnel un ton plus décontracté peut être préférable.

## EXEMPLE DE PROMPT AVEC LE MODÈLE "CHAIN OF THOUGHT"

Le modèle de prompt « Chain of thought » consiste à décomposer sa demande en une série d'étapes à réaliser par le modèle d'IA.

Exemple : vous souhaitez utiliser ChatGPT pour concevoir un module de formation destiné aux salariés d'une entreprise, sur le thème de la gestion de la diversité sur le lieu de travail. Voici comment structurer votre prompt en utilisant une version simple (qui fonctionne sur ChatGPT 3.5) du modèle "Chain of Thought":

"Je travaille sur la création d'un module de formation pour les employés d'une entreprise de telle taille et de tel secteur d'activité. Le thème est la gestion de la diversité sur le lieu de travail. Le public cible est composé de professionnels ayant des niveaux d'expérience variable avec la gestion de la diversité.

L'objectif est de sensibiliser et de développer des compétences pratiques pour gérer la diversité dans son équipe.

Je cherche à intégrer des études de cas réalistes, des scénarios de discussion et des activités interactives.

Peux-tu me proposer un plan détaillé pour ce module, incluant une introduction au sujet, trois études de cas avec des questions de réflexion, et une activité de groupe en classe virtuelle pour conclure la session ?"

Dans cet exemple, la "Chain of Thought" est claire : il y a une progression logique des informations fournies à l'IA, qui la guide vers la création d'un contenu structuré et pertinent. Chaque élément du prompt construit sur le précédent, fournissant à l'IA les détails nécessaires pour générer un résultat qui répond spécifiquement aux besoins énoncés.



## RÉSULTAT DU TEST DU PROMPT RÉALISÉ AVEC LA VERSION GRATUITE DE CHATGPT (VERSION 3.5) :



"Je travaille sur la création d'un module de formation pour les employés d'une entreprise de telle taille et de tel secteur d'activité. Le thème est la gestion de la diversité sur le lieu de travail. Le public cible est composé d'adultes professionnels ayant des niveaux d'expérience variable avec la gestion de la diversité. L'objectif est de sensibiliser et de développer des compétences pratiques pour gérer la diversité dans son équipe. Je cherche à intégrer des études de cas réalistes, des scénarios de discussion et des activités interactives. Peux-tu me proposer un plan détaillé pour ce module, incluant une introduction au sujet, trois études de cas avec des questions de réflexion, et une activité de groupe en classe virtuelle pour conclure la session ?"



ChatGPT

Bien sûr, voici un plan détaillé pour votre module de formation sur la gestion de la diversité sur le lieu de travail :

### Introduction (15 minutes)

1. Accueil et présentation du formateur.
2. Présentation du thème : "L'importance de la gestion de la diversité dans le milieu professionnel".
3. Objectifs du module et ce que les participants peuvent en attendre.
4. Brève discussion sur la diversité et son impact sur la performance et la culture d'entreprise.

### Module 1 : Sensibilisation à la diversité (45 minutes)

#### Étude de cas 1 : "Inclusion dans l'équipe"

1. Présentation du cas : Une équipe confrontée à des défis liés à l'inclusion.
2. Questions de réflexion :
  - Quels sont les avantages de la diversité dans une équipe ?
  - Identifiez les obstacles à l'inclusion dans cette situation.
  - Proposez des solutions pour favoriser l'inclusion et la diversité.

#### Scénario de discussion 1 : "Expériences personnelles"

1. Partage d'expériences personnelles liées à la diversité.
2. Discussion en petits groupes sur les défis rencontrés et les meilleures pratiques pour promouvoir l'inclusion.

### Module 2 : Compétences pratiques pour la gestion de la diversité (60 minutes)

#### Étude de cas 2 : "Conflits culturels au travail"

1. Présentation du cas : Un conflit interculturel au sein de l'équipe.
2. Questions de réflexion :
  - Comment aborder les différences culturelles au travail ?
  - Proposez des stratégies pour résoudre les conflits interculturels.
  - Comment favoriser une communication efficace malgré les différences culturelles ?

#### Étude de cas 3 : "Avantages de la diversité pour l'innovation"

1. Présentation du cas : Une entreprise qui a bénéficié de la diversité pour stimuler l'innovation.
2. Questions de réflexion :
  - Comment la diversité peut-elle contribuer à l'innovation ?
  - Quelles actions peuvent être entreprises pour encourager la diversité des idées au sein de l'équipe ?
  - Quels sont les bénéfices pour l'entreprise en favorisant une culture inclusive ?

### Module 3 : Activité de groupe en classe virtuelle (30 minutes)

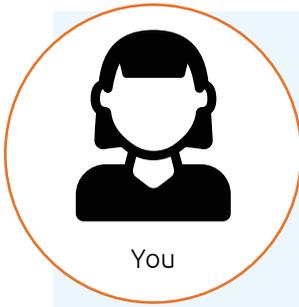
#### Activité : "Plan d'action pour la diversité"

1. Présentation de la tâche : Les participants travailleront en petits groupes pour créer un plan d'action concret pour promouvoir la diversité au sein de leur équipe.
2. Chaque groupe présente son plan et le partage avec les autres participants.
3. Discussion générale sur les idées partagées et conseils pour mettre en œuvre ces plans dans leurs propres contextes professionnels.

### Conclusion (10 minutes)

1. Récapitulation des points clés.
  2. Encouragement à mettre en pratique les compétences acquises.
  3. Remise de ressources supplémentaires pour approfondir la compréhension de la gestion de la diversité.
- N'oubliez pas d'ajuster le timing en fonction de vos contraintes de temps. Bonne chance avec votre module de formation !

## POURSUITE DE L'ÉCHANGE POUR OBTENIR LE DÉTAIL DES CONTENUS :



You

Détaille le contenu de chaque partie. Lorsque tu as terminé une partie, attends que je valide ta proposition en indiquant "Continue" avant de passer à la partie suivante. As-tu compris le raisonnement ?



ChatGPT

Oui, j'ai bien compris le raisonnement. Commençons par détailler le contenu de la première partie, l'introduction.

### Introduction (15 minutes)

#### 1. Accueil et présentation du formateur (5 minutes)

- Brève présentation du formateur, mettant en avant son expérience dans le domaine de la diversité et de l'inclusion.
- Création d'une atmosphère ouverte et accueillante.

#### 2. Présentation du thème (5 minutes)

- Introduction du sujet de la gestion de la diversité sur le lieu de travail.
- Mise en avant de l'importance de la diversité pour la réussite d'une entreprise.

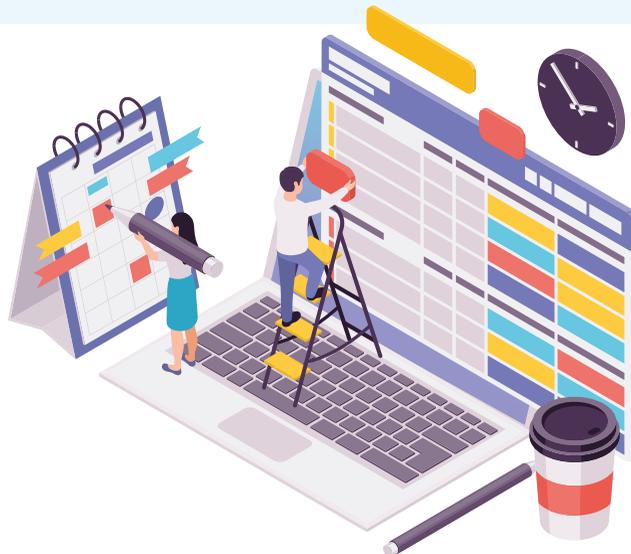
#### 3. Objectifs du module (2 minutes)

- Présentation des objectifs spécifiques du module.
- Explication des compétences que les participants développeront.

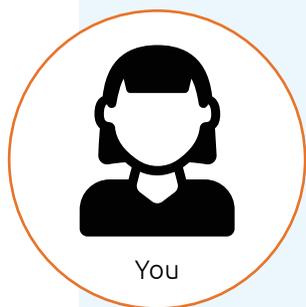
#### 4. Brève discussion sur la diversité (3 minutes)

- Échange sur les expériences et les perspectives des participants concernant la diversité.
- Introduction des concepts clés à explorer pendant la formation.

Si cela vous convient, dites "Continue" pour passer à la prochaine partie.



## RECTIFICATION POUR UNE MEILLEURE ADÉQUATION DE LA RÉPONSE À LA MODALITÉ



You

Nous sommes en formation à distance. Le formateur ne sera présent que sur la dernière partie pour la classe virtuelle. Adapte ta proposition pour un module de formation en ligne asynchrone.



ChatGPT

Bien sûr, ajustons le plan en conséquence pour une formation en ligne asynchrone.

### Introduction (15 minutes)

#### 1. Accueil virtuel et présentation du module (5 minutes)

- Message vidéo ou texte de bienvenue du formateur.
- Présentation du plan de la formation et des ressources disponibles.

#### 2. Présentation du thème (5 minutes)

- Vidéo explicative ou présentation visuelle sur l'importance de la gestion de la diversité.
- Mise à disposition de documents de lecture supplémentaires.

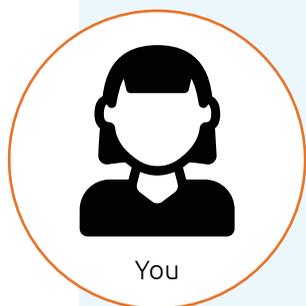
#### 3. Objectifs du module (2 minutes)

- Liste des objectifs du module, présentée de manière concise.
- Accès à des modules de formation complémentaires pour approfondir chaque objectif.

#### 4. Brève discussion en ligne (3 minutes)

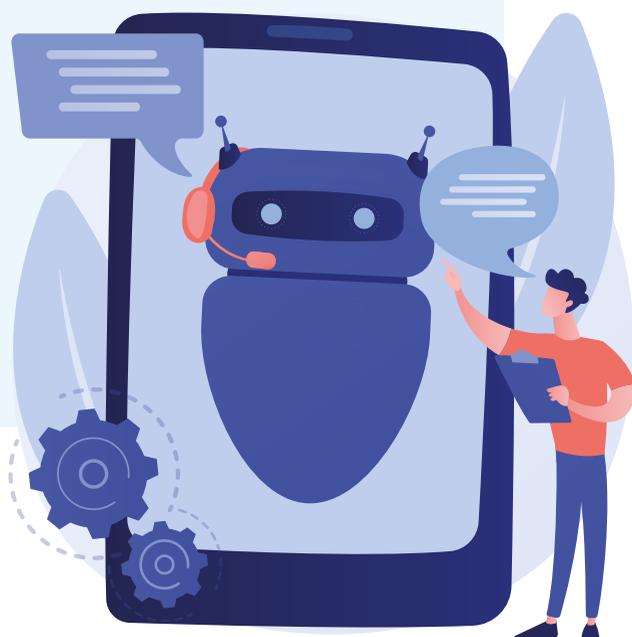
- Création d'un forum de discussion pour permettre aux participants de partager leurs réflexions sur la diversité.
- Lancement de sujets de discussion pour stimuler l'engagement.

Si cela convient, indiquez "Continue" pour passer à la prochaine partie.



You

Continue





ChatGPT

Bien sûr, ajustons le plan en conséquence pour une formation en ligne asynchrone.

### **Module 1 : Sensibilisation à la diversité (45 minutes)**

#### **Étude de cas 1 : "Inclusion dans l'équipe" (15 minutes)**

##### **1. Présentation du cas en ligne (5 minutes)**

- Présentation du scénario via une vidéo, avec des personnages représentant des situations réelles.
- Mise à disposition d'un document PDF décrivant le contexte du cas.

##### **2. Questions de réflexion en ligne (10 minutes)**

- Création d'un questionnaire en ligne avec des questions ouvertes.
- Les participants peuvent soumettre leurs réponses sur une plateforme dédiée.

#### **Scénario de discussion 1 : "Expériences personnelles" (15 minutes)**

##### **1. Publication des expériences (5 minutes)**

- Les participants partagent leurs expériences personnelles sur une plateforme interactive.
- Possibilité pour les participants de commenter et de réagir aux expériences des autres.

##### **2. Discussion en petits groupes virtuels (10 minutes)**

- Création de salles de discussion virtuelles (sur une plateforme dédiée) pour que les participants discutent des défis et des meilleures pratiques.

Si cela convient, indiquez "Continue" pour passer à la prochaine partie.



You

Continue



ChatGPT

Bien sûr, ajustons le plan en conséquence pour une formation en ligne asynchrone.

### **Module 2 : Compétences pratiques pour la gestion de la diversité (60 minutes)**

#### **Étude de cas 2 : "Conflits culturels au travail" (30 minutes)**

##### **1. Présentation du cas en ligne (10 minutes)**

- Utilisation d'une présentation interactive en ligne pour introduire le cas.
- Inclusion de témoignages vidéo pour ajouter une dimension humaine.

##### **2. Questions de réflexion en ligne (20 minutes)**

- Création d'un questionnaire en ligne pour analyser les solutions possibles.
- Possibilité pour les participants de commenter et de discuter de leurs réponses.

#### **Étude de cas 3 : "Avantages de la diversité pour l'innovation" (30 minutes)**

##### **1. Présentation du cas en ligne (10 minutes)**

- Utilisation d'infographies ou de vidéos animées pour expliquer le cas.
- Intégration de graphiques montrant les avantages concrets de la diversité pour l'innovation.

##### **2. Questions de réflexion en ligne (20 minutes)**

- Création d'un questionnaire en ligne pour stimuler la réflexion sur les bénéfices de la diversité.
- Interaction via des forums pour encourager la discussion.

Si cela convient, indiquez "Continue" pour passer à la prochaine partie.



Continue



ChatGPT

### Module 3 : Activité de groupe en ligne (30 minutes)

#### Activité : "Plan d'action pour la diversité"

##### 1. Présentation de l'activité en ligne (10 minutes)

- Vidéo ou présentation interactive expliquant l'activité.
- Mise à disposition d'un document partageable en ligne pour les groupes.

##### 2. Travail en petits groupes virtuels (15 minutes)

- Création de salles de travail virtuelles pour les petits groupes sur une plateforme de visioconférence.
- Chaque groupe collabore sur un document partagé pour créer un plan d'action.

##### 3. Présentation des plans d'action (5 minutes)

- Les groupes présentent brièvement leurs plans d'action dans un forum en ligne.
- Possibilité pour les autres participants de poser des questions ou de donner des commentaires.

#### Conclusion (10 minutes)

##### 1. Récapitulation des points clés en ligne (5 minutes)

- Vidéo récapitulative des points essentiels du module.
- Réaffirmation des compétences développées.

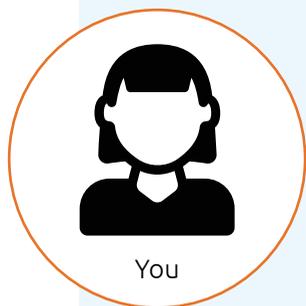
##### 2. Encouragement à l'action en ligne (3 minutes)

- Message inspirant encourageant les participants à mettre en pratique ce qu'ils ont appris.
- Rappel des ressources disponibles pour un apprentissage continu.

##### 3. Remise de ressources supplémentaires (2 minutes)

- Liste de lectures, liens utiles, et références pour approfondir la compréhension de la gestion de la diversité.

Si cela convient, indiquez "Fin" pour conclure la proposition du plan de formation.



Fin



ChatGPT

Parfait ! Si vous avez d'autres questions ou si vous avez besoin d'aide ultérieure, n'hésitez pas à me le faire savoir. Bonne chance avec votre module de formation sur la gestion de la diversité, et bonne continuation !  
ChatGPT can make mistakes. Consider checking important information.

### ET MAINTENANT ?

A vous de jouer ! Testez le prompt puis améliorez-le pour intégrer également la définition des objectifs pédagogiques, par exemple.

## 4. Et demain ?

Au vu des évolutions des outils et du développement de l'offre de ces 12 derniers mois, tout laisse à penser que 2025 sera encore et plus que jamais sans doute l'année de l'IA.

En attendant que l'IA fasse aussi le café, retenez ceci :

Il existe une hygiène de l'IA générative qui se résume en :



**Doute et défiance** : vérifiez toutes les informations fournies par les IA génératives notamment textuelles.



**Prudence** : ne donnez aucune information confidentielle ou sensible aux IA génératives.



**Confiance (en VOUS)** : vous êtes l'expert et sans vos compétences, votre maîtrise de la pédagogie, votre connaissance des apprenants et des sujets, les résultats seront décevants et sans doute parsemés d'imprécisions, de raccourcis voire d'erreurs.



**Curiosité et pratique** : testez les IA génératives, tirez les leçons de vos erreurs pour progresser, pratiquez une veille régulière sur le sujet pour améliorer votre pratique et formez-vous et formez vos équipes !

Rendez-vous dans quelques mois pour faire le bilan de cette nouvelle année sous le signe des IA génératives en formation.



de **Dominique Saint-Remy**, Responsable du Développement en France



*Dominique a rejoint les équipes Drillster il y a un peu plus de 3 ans, après presque 10 années passées en tant que business developer pour la gestion de données de marchés financiers et de solutions big data. Il accompagne aujourd'hui les clients Drillster dans les pays francophones pour les aider à développer des programmes de formation durables et efficaces.*

# L'intelligence Artificielle au service de l'apprentissage

L'utilisation de l'intelligence artificielle a explosé il y a un peu plus d'un an, avec l'arrivée d'IA génératives, comme ChatGPT. La formation s'est emparée de l'IA, principalement pour la création de contenus d'apprentissage. Mais cette utilisation ne change pas la manière dont on apprend, la méthodologie reste traditionnelle et passive : on lit un texte, on regarde une vidéo, on écoute quelqu'un et le fait de simplement lire, regarder ou écouter c'est une information, pas un apprentissage.

Pourtant, il y a besoin de **repenser la manière dont on apprend**, autant à l'école, où l'Étude PISA de l'OCDE a démontré une forte **diminution du niveau** en maths et en lecture dans nombreux pays, France en tête, qu'en entreprise, où l'on constate une **augmentation** du nombre d'accidents du travail, d'incidents de cybersécurité, ou d'amendes de non-conformité dûs à des erreurs humaines, malgré les programmes récurrents de formation et de certification.

Il y a de nombreuses manières d'intégrer l'IA dans un programme d'apprentissage ou de formation pour en améliorer l'efficacité. Voici deux exemples dans lesquelles l'**IA didactique** joue un rôle important :

## Personnalisation

Le temps des modules identiques pour chaque employé est révolu. Tout le monde n'a pas le même niveau de maîtrise sur un sujet. Un collaborateur qui vient de sortir d'école n'a certainement pas la même maîtrise que celui qui est là depuis 5 ans. De plus, quel est l'intérêt de faire suivre un module complet à quelqu'un qui en connaît déjà 65% ? Il faut **adapter les formations** à ce niveau de maîtrise. Et l'IA didactique permet aujourd'hui de déterminer précisément le niveau d'un apprenant sur un sujet donné et d'orienter automatiquement l'apprentissage sur les points à renforcer. De cette manière, l'apprenant se concentre sur les éléments qu'il doit apprendre ou renforcer, réduit son temps de formation et peut passer plus de temps à effectuer son cœur de métier.



## Ancrage et rétention

De la même manière, tout le monde n'a pas la même capacité de mémorisation. Pour qu'une formation soit efficace, il a été démontré qu'il fallait appliquer la répétition espacée, juste à temps. Et pour pouvoir appliquer dans le futur ce qu'on a appris aujourd'hui, il faut **ancrer et maintenir les compétences acquises**. Or chacun n'aura pas besoin d'un rappel du même sujet au même moment. Si proposer des rappels personnalisés est compliqué à faire pour un enseignant ou un formateur, une IA didactique pourra pousser le bon module à la bonne personne au bon moment pour garantir que les compétences soient maintenues tout au long de l'année pour être efficace dans son travail. L'application de ces IA didactiques aux formations a démontré une **réduction significative** des risques d'incidents ou d'erreurs liés à l'oubli.



Il existe évidemment de nombreuses autres manières d'utiliser les IA didactiques dans la formation et il serait dommage de se priver de ce que la technologie actuelle a à offrir pour garantir l'efficacité de votre dispositif de formations et d'assurer que vos collaborateurs ont les bonnes compétences tout au long de l'année.

Pour aller plus loin : <https://drillster.com>

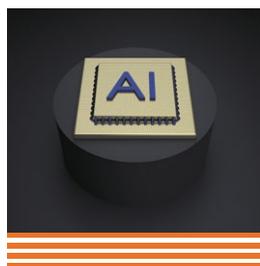


de **Nicolas Bourgerie**, *Président Fondateur*



*Nicolas Bourgerie est un entrepreneur engagé et passionné par la formation. Au cours des 15 dernières années, il a créé plusieurs entreprises dans le domaine du Learning dont Very Up - qui crée et déploie des parcours de formation hybrides 100 % sur-mesure - et Teach Up, une plateforme LXP spécialisée en Adaptive Learning.*

# 4 domaines où l'IA peut faire la différence pour vos équipes Learning & Development



En moins de 20 ans, l'Intelligence Artificielle s'est imposée discrètement dans presque tous les domaines de notre quotidien. Mais il aura fallu qu'Open AI mette en visibilité son IA générative auprès du grand public pour que l'IA s'impose comme un sujet clé de nos organisations.

Le Learning & Development, devenu en quelques années un département stratégique dans les entreprises, ne fait pas exception.

**Voici 4 domaines où l'IA peut booster vos équipes L&D.**

## Plus de personnalisation grâce à l'Adaptive Learning

L'Adaptive Learning permet de créer des modules et des parcours de formation blended personnalisés en fonction des besoins, des compétences et du rythme d'apprentissage de chacun.

L'IA analyse les performances et les préférences des apprenants pour adapter le contenu en temps réel. Cette approche technico-pédagogique sera sans aucun doute une pièce majeure du futur de la formation professionnelle, tant les besoins de formation sont changeants et les apprenants hétérogènes.



## Plus d'efficacité grâce à la Génération Automatique de Contenu

L'IA générative est un « super-assistant » pour vos équipes Learning & Development. Elle permet de créer des ressources pédagogiques en un temps record : synthétiser des supports, relire et corriger des contenus pédagogiques sur la forme avec une précision rare et dans toutes les langues ou encore inventer une évaluation sommative pertinente à partir d'un podcast ou d'une vidéo. Elle peut aussi servir d'outil pour appliquer des méthodes, des modèles pédagogiques et des partis pris imaginés par vos équipes (d'où l'importance de prendre le temps d'en avoir des forts).



## Plus de pertinence grâce à l'analyse de données

L'IA peut analyser d'énormes quantités de data pour identifier les schémas de réussite ou d'échec dans vos services formation. Ces informations, précieuses, permettent aux formateurs et aux concepteurs d'ajuster les programmes de formation en conséquence... ou aux programmes de s'ajuster parfois eux-mêmes de façon automatique.

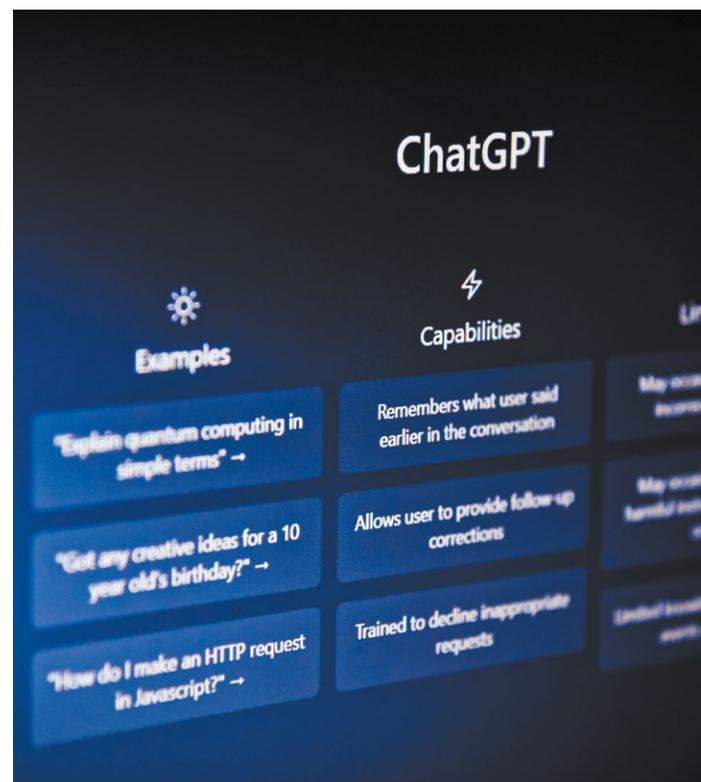
## Plus d'accompagnements grâce aux assistants virtuels

Sous réserve de les nourrir de vos contenus et de vos règles, les assistants virtuels et chatbots peuvent soutenir les apprenants : répondre à leurs questions, les aider à planifier, les encourager et même créer des exercices et les corriger en temps réel. Si elle est bien pensée, l'utilisation d'un bot rend l'expérience plus engageante et motivante. Couplés à de la VR/AR ou à des simulateurs, les bots peuvent plonger les apprenants dans un environnement immersif qui facilite l'entraînement, la répétition sans risque et le feed-back en temps réel.

L'IA n'est qu'au début de ce qu'elle peut offrir. Pour autant, rien de magique : l'IA, c'est d'abord des maths.

Alors pour qu'elle soit utilisée à bon escient, pour qu'elle apaise et qu'elle facilite plus qu'elle n'inquiète, prenez le temps de former vos équipes et de trouver avec elles les usages pertinents et efficaces pour votre service formation.

Et surtout, gardez à l'esprit que sur le terrain, où tout se joue pour la mobilisation des compétences, l'outil ne sera jamais aussi performant que la main, la voix et le cœur qui le guident.



Pour aller plus loin : [www.veryup.com](http://www.veryup.com)



de Nicolas Bourgerie, *Président Fondateur*



*Nicolas Bourgerie est un entrepreneur engagé et passionné par la formation. Au cours des 15 dernières années, il a créé plusieurs entreprises dans le domaine du Learning dont Very Up - qui crée et déploie des parcours de formation hybrides 100 % sur-mesure - et Teach Up, une plateforme LXP spécialisée en Adaptive Learning.*

## L'IA au service de la personnalisation des apprentissages en e-learning

### Le monde de la formation évolue

Au temps du changement permanent, la personnalisation de l'apprentissage et le rapprochement entre la réalité du terrain et la formation professionnelle deviennent essentiels pour répondre aux enjeux du développement des compétences. Les catalogues de formation généralistes, concurrencés par les IA génératives et par les bibliothèques ouvertes de contenus, ne permettent pas de satisfaire les apprenants, dont le niveau hétérogène et les exigences de plus en plus fortes demandent aux services formation de faire évoluer leurs pratiques.

**Aujourd'hui, l'innovation technico-pédagogique permet de créer plusieurs milliers d'écrans interactifs, sans compétence en design, en moins d'une heure, grâce à l'assistance de l'IA générative. Mieux, elle permet de proposer à chaque apprenant des formations e-learning qui s'adaptent, automatiquement et en temps réel, à leur niveau d'expertise, grâce aux IA pédagogiques.**

La désaffection massive du e-learning n'est pas une fatalité, à condition de le concevoir et de le penser autrement. C'est là que le Micro Adaptive Learning prend tout son sens.

## L'adaptation en temps réel aux besoins de chacun

Les formations e-learning linéaires suivent depuis des années une approche uniforme, obligeant tous les apprenants à emprunter le même chemin, quels que soient leur niveau de compétence ou leurs objectifs. Cette méthode peut s'avérer inefficace et ennuyeuse pour de nombreux apprenants. **À l'inverse, le Micro Adaptive Learning, une forme d'Adaptive Learning, personnalise la formation, en temps réel.**

Le principe est simple. Nourrie par les apports en sciences cognitives, l'IA capte toutes les interactions de l'apprenant avec l'écran, et elle analyse toutes les données d'apprentissage : les réponses aux questions, le temps passé sur les contenus, les hésitations, les performances dans les exercices, l'engagement... Elle identifie ainsi en continu le niveau d'expertise de l'apprenant et, sur la base de ces informations, adapte les contenus des cours, les exercices et le rythme de la formation, en temps réel, tout en connectant les participants entre eux.

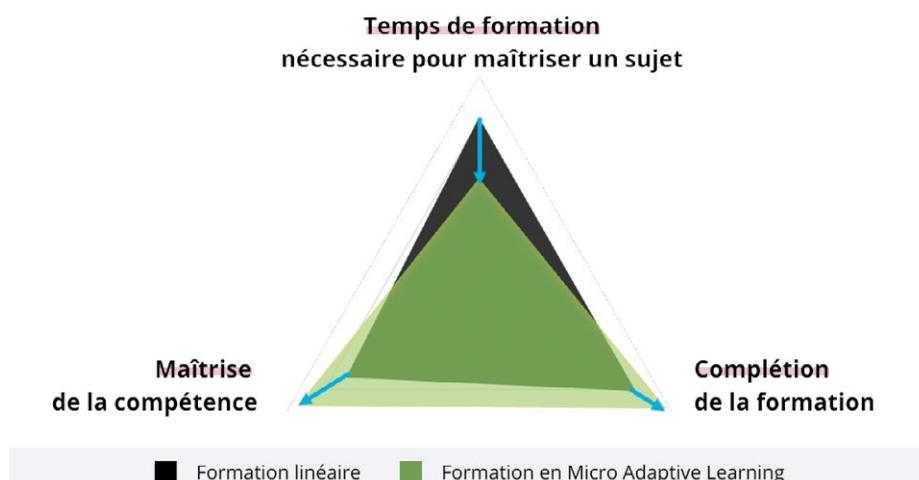


## De nouvelles façons de mesurer l'impact

Outre un gain de temps d'écran inutile de plus de 36 % (modélisé sur des milliers d'apprentissages par rapport à une expérience linéaire), le Micro Adaptive Learning offre une expérience d'apprentissage plus immersive et plus efficace. Avec des formats plus courts, plus adaptés et plus captivants, les apprenants peuvent se concentrer sur des contenus pertinents pour eux, favorisant ainsi une assimilation plus rapide des connaissances.

Par ailleurs, **à partir d'un même contenu initial et sans aucun effort de la part du concepteur, la complétion est elle aussi**

**maximisée grâce à l'IA qui propose aux plus débutants des exercices dont la difficulté est progressive, afin de les mettre en confiance.** Les experts, qui maîtrisent déjà les fondamentaux, bénéficient quant à eux de contenus plus alignés avec leurs besoins. L'IA est ainsi entraînée pour permettre d'optimiser les chances d'emmener chaque apprenant à 100 % de maîtrise des contenus clés, à leur rythme et à leur façon. Avec cette approche, les compétences sont évaluées en continu, la maîtrise est certifiée, sans avoir à passer par une évaluation sommative finale, souvent perçue comme infantilisante.

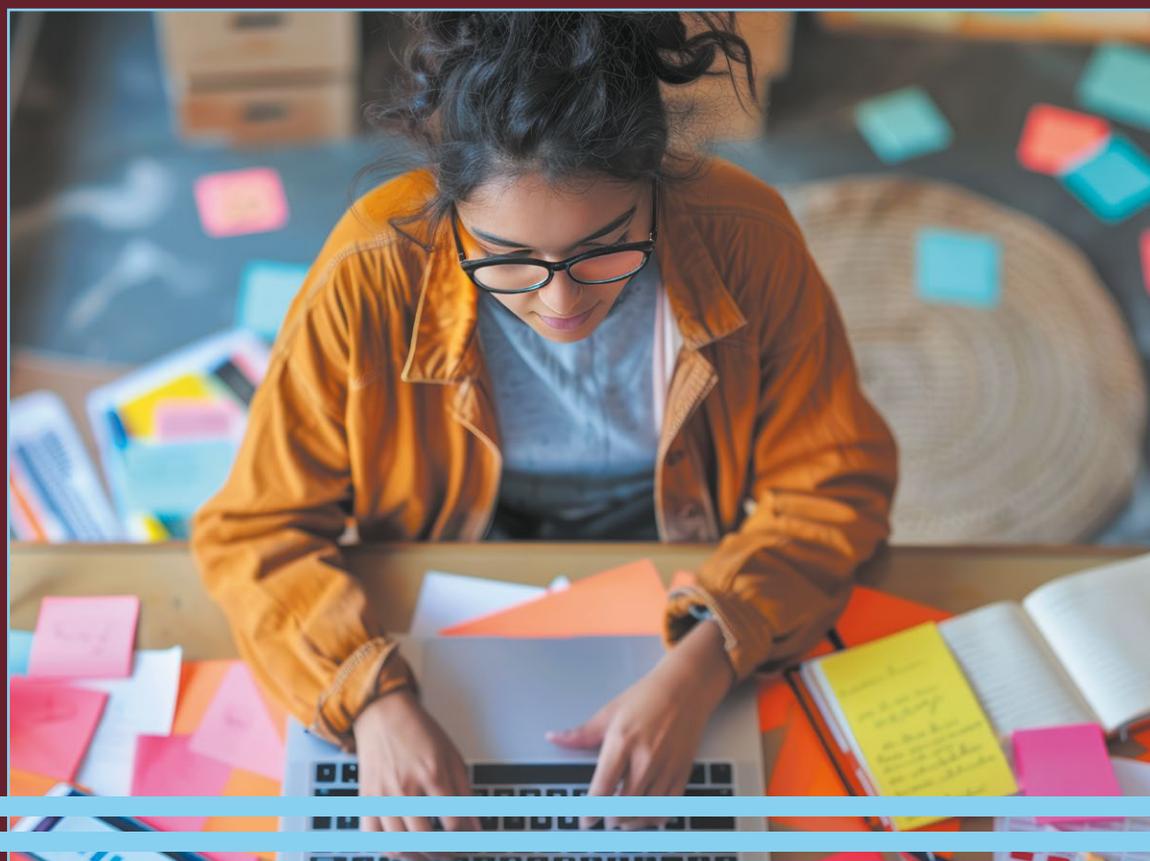


**L'IA, super assistante pédagogique, toujours sous contrôle des administrateurs, facilite ainsi la vie des concepteurs et des apprenants. Chacun se concentre sur ce qui est essentiel pour lui : l'expert sur son contenu, le formé sur son apprentissage personnalisé. Sans doute le début d'une seconde vie, salubre, pour le e-learning en entreprise.**

Pour en savoir plus sur le Micro Adaptive Learning :  
<https://blog.teachup.com/ressources/blog/micro-adaptive-learning-module-formation>

# Partie 8

## Évaluer et développer les compétences



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia

DIDASK

drillster

edflex

ITycom  
by Digitalis

knowmore

Lefebvre Dalloz

MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty

Very Up

woonoZ  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

# L'impact : un sujet pluriel pour beaucoup de singularités

**Impact**, un mot en passe d'être relégué au rang de ponctuation tant nous l'usons à force d'en abuser ? Véritable baromètre de nos intentions, actions et réactions, nous le drapons de la toge de la vertu alors que bien souvent le roi est nu !

Quelles preuves tangibles de cet impact que nous prônons puis revendiquons ? Et pour qui ? Dans le flot ininterrompu de la communication 4.0, le mot « Impact » est devenu un mot-valise, vidé d'objectifs clairs, indispensables corollaires à toute mesure, qui ne sert plus qu'à valoriser, dans un discours marketing, le résultat d'actions dont on ne sait évaluer la réelle portée.

A qui la faute ? A personne sans doute et donc à tout le monde de fait.

Le portrait sémantique est un peu violent, mais il veut souligner la responsabilité collective qui nous incombe de redonner un sens à l'action en général et à l'action de formation en particulier. Et ce sens retrouvé se mesure par « l'impact » objectif.

En digital learning comme en formation en général, s'assurer d'un impact (l'adjectif « positif » étant sous-entendu en la matière) commence par définir le mot, puis formaliser, pour l'ensemble des parties prenantes, des objectifs clairs et des attentes précises, identifier des leviers pour y parvenir et lever les freins potentiels, pour, in fine tenter de mesurer. La mesure du résultat d'une action qui touche avant tout à l'humain, à son environnement tant personnel que professionnel, qui agrège de multiples facteurs, s'exprime, au-delà du quantitatif, qui, s'il est précieux tant il permet de rationaliser et de comparer, ne saurait être suffisant.

S'attarder sur le terme permet de passer du chic du buzzword au choc de la définition. Car si le Larousse définit, dans une de ses acceptions, **l'impact comme étant une influence, il en donne également une autre acception, celle plus originelle du choc**. Et c'est bien sous ces deux angles, le choc et l'influence que nous tenterons d'envisager la problématique de chaque partie prenante au regard principalement de l'efficacité (l'atteinte d'un objectif) et lorsque nécessaire de l'efficience (l'allocation optimale des ressources pour atteindre un objectif) des actions de formation engagées.

**POUR UN RAPPEL SUR LA DIFFÉRENCE ENTRE EFFICACITÉ ET EFFICIENCE, CONCEPTS IMPORTANTS DANS UNE MESURE D'IMPACT, 4 MINUTES D'UNE VIDÉO PROPOSÉE PAR XERFI CANAL.**



Quant aux parties prenantes, du digital learning et plus généralement du développement des compétences, l'apprenant constitue (ou devrait-il constituer) le centre du dispositif techno-pédagogique et de la mesure d'impact. Apprenant qu'il ne faudrait toutefois pas ramener au statut d'un Robinson Crusoé sur son île, accompagné d'un Vendredi formateur à ses heures (synchrones ou asynchrones) et de quelques cocotiers connectés pour tout environnement.

L'apprenant est aussi le collaborateur d'une entreprise soumise à l'impératif de rentabilité, de développement et de compétitivité. Il est encore un actif qui évolue dans une société organisée et régulée. Il est enfin un individu avec ses contraintes personnelles et ses leviers propres de motivation... Dans ce contexte, le manager, le service RH et le service formation, l'entreprise comme entité économique voire la société toute entière sont parties prenantes, à des degrés divers, avec des objectifs propres et des contraintes spécifiques du développement des compétences individuelles et collectives et responsables de l'impact associé aux actions déployées.



## 1. L'impact individuel : la quête du Graal ?

Parlons de vous, l'apprenant. Avez-vous des rêves d'évolution professionnelle, de savoir-faire nouveaux qui ré-enchantent votre quotidien ? Des envies de devenir le prochain Steve Jobs ou plus simplement d'utiliser les fonctions Excel sans déranger le datas analyste toutes les 10 minutes ? Mais voilà, entre les réunions, les projets aux délais si minces qu'ils frisent l'anorexie et l'impératif de vous former si vous ne voulez pas voir l'alternante prendre votre poste dans 6 mois, le développement de vos compétences dont on vous parle chaque année comme à ressembler à une légende urbaine.

C'est donc dans cette quadrature du cercle, que s'inscrit la définition des objectifs de l'apprenant et de l'impact individuel et collectif de la formation.

**Se former c'est se transformer.** Au niveau individuel, l'impact recherché s'exprime dans la transformation qui permet à l'apprenant de passer, de façon efficace (atteindre l'objectif) et efficiente (atteindre l'objectif sans nuisance sur sa productivité au quotidien, sur sa confiance en soi, sur sa motivation...), d'un stade A de compétences à un stade plus avancé B applicable en situation de travail. L'impact sera donc évalué sur ces objectifs définis avec précision pour chaque apprenant.

## QUELS INDICATEURS POUR MESURER L'IMPACT INDIVIDUEL ?

### Côté efficience :

**taux d'engagement :** complétion, mesure de l'interaction des apprenants avec le contenu, avec l'expert formateur, mais aussi les pairs ;

### Feedbacks des apprenants sur :

- l'adéquation du parcours avec ses attentes et ses besoins... et son emploi du temps ;
- l'expérience globale de formation ;
- les perspectives d'application rapide des acquis en situation de travail.

### Côté efficacité :

**score** aux évaluations formatives et sommatives ;

### croissance de la performance au quotidien :

- mobilisation pertinente des compétences acquises en situation de travail ;
- gain de productivité (réduction du temps de réalisation d'une tâche, augmentation du taux de transformation des deals commerciaux, diminution des réclamations clients...) et d'aisance (autonomie accrue avec une diminution constatée des sollicitations extérieures pour accomplir une mission, proactivité pour améliorer les process, innovation...) sur des tâches précisément identifiées en amont de la formation ;
- confiance dans sa capacité à réussir et à évoluer professionnellement...

Pour optimiser l'atteinte des objectifs et dégager une évaluation d'impact positive, l'apprenant devra bénéficier d'un soutien techno-pédagogique (via un ensemble de fonctionnalités de la plateforme mais également d'un accompagnement humain bienveillant et stimulant) et si possible d'un parcours adapté à son profil, à ses acquis antérieurs, à sa disponibilité...

Si l'impact désigne à la fois le choc et l'influence, le choc pour l'apprenant peut résider dans le conflit socio-cognitif qui suppose de se confronter au doute et à l'incertitude, à l'inconfort de déconstruire ses schémas de pensée, de rencontrer des résistances et des désaccords dans la communauté apprenante ou avec l'expert formateur pour développer de nouvelles compétences. L'action pédagogique, parce qu'elle promeut le conflit socio-cognitif comme levier de développement individuel et collectif, peut par une animation à distance bienveillante et stimulante de la communauté, aider à dépasser cet inconfort, en comprendre l'intérêt et développer de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être.





L'influence bénéfique d'un parcours à même de challenger l'apprenant dans sa démarche de désapprendre pour réapprendre est soutenue par une individualisation du parcours. Cette individualisation est un atout pour maximiser l'engagement, la complétion mais également les résultats de l'apprenant. L'adaptive learning et le développement des IA et des IA génératives facilitent l'individualisation des parcours en mesurant les niveaux de départ, en ajustant les contenus et en procédant à des remédiations de premier niveau si nécessaire ou en poussant le niveau de difficulté pour éviter l'ennui et le désengagement de l'apprenant.

L'indicateur global d'impact côté apprenant pourrait ainsi être un **indicateur de transformation individuelle**, calculé par une pondération des sous-indicateurs cités précédemment en fonction de leur importance dans l'atteinte de l'objectif et du profil de l'apprenant. Ainsi calculé, on peut obtenir une évaluation sur le court ou moyen terme pour une formation don-

née. L'évaluation de l'impact individuel à long terme supposerait une intégration de la mobilité de l'apprenant dans l'entreprise ou à l'extérieur et nécessiterait de prendre en compte des méta-indicateurs basés sur l'ensemble des formations réalisées sur une période donnée.

Les avancées de l'IA permettent aujourd'hui d'analyser de gros volumes de données à la fois quantitatives mais également qualitatives. Les IA génératives peuvent analyser des verbatims et en sortir des scores d'intérêt, de confiance, de recommandation... L'intérêt d'utiliser ces IA génératives dans ce cadre réside dans la nécessité d'avoir défini et priorisé très précisément les besoins et les attentes. Un investissement temps et réflexion que l'on ne réalise généralement pas.

Cette mesure de l'impact individuel est un indicateur crucial avant de passer à l'échelle sur l'impact collectif sur l'équipe et organisationnel sur l'entreprise.

## 2. Le manager, acrobate sans filet ?

La vie du manager est un numéro d'équilibriste, jongleur, acrobate. Il doit garder en suspension les projets, les objectifs, les clients internes ou externes et les faire atterrir dans un filet troué tout en dansant sur le fil des délais et des budgets et en gardant un œil sur le syndrome du crocodile<sup>1</sup> dont la cage ne ferme plus.

Et pourtant, le manager a un rôle crucial à jouer en tant que catalyseur du changement (que l'on parle de nouvelles compétences ou de l'adoption du digital learning sur des populations habituées



au présentiel) et facilitateur de la formation au sein de leurs équipes. En ce sens, il concourt à maximiser l'impact individuel et collectif du digital learning et de la formation en général. Mettre son rôle d'équilibriste en équation pour l'intégrer dans la mesure d'impact n'est pas simple, mais il pourrait pourtant constituer une variable d'accélération positive de l'Impact avant de devenir une véritable constante d'efficacité et d'efficience des parcours en digital learning.

### SES ACTIONS CONCRÈTES POUR BOOSTER L'IMPACT ?

Expliquer, argumenter et convaincre

Qui n'a jamais rencontré un apprenant qui ne savait pas pourquoi il suivait la formation sur laquelle il avait été inscrit ? Former ses équipes pour développer les savoir-faire, performer sur les projets et favoriser l'innovation constitue une responsabilité managériale majeure trop peu souvent valorisée par la direction générale. De là, découle souvent une dé-priorisation de la formation dans les équipes opérationnelles et un traitement expéditif de la stratégie de gestion des besoins en compétence dans l'équipe. Et in fine, **certains apprenants se voient imposer des formations sans bien en comprendre la raison**. Évaluer l'impact individuel de la formation dans ce contexte laisse entrevoir un piètre résultat lorsqu'il va s'agir de mesurer l'atteinte des objectifs, d'évaluer la qualité de l'expérience de l'apprenant et les compétences acquises avec si peu de motivation. Et de là en calculer l'impact collectif de la formation sur la performance de l'équipe.

Un accompagnement du manager sur la dimension formation de son poste est un investissement qui peut se révéler rentable à court terme. Le service RH ou un cabinet conseil peut alors analyser l'environnement et la charge de travail de l'équipe, les objectifs et les impératifs en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être et préconiser les parcours de formation les plus alignés avec les besoins.

1. Le syndrome du crocodile décrit l'obsolescence des compétences mesuré par l'écart constaté entre les compétences maîtrisées par un collaborateur et leur adéquation au poste à un instant « t ».

Plus l'écart se creuse au vu des mutations organisationnelles, techniques, humaines, plus le besoin de formation devient crucial, avant d'atteindre un point de non-retour. Ces écarts successifs ont été formalisés comme autant de paliers à ne pas franchir, par Dominique Bouteiller, chercheur canadien sur les thématiques de la formation et de l'emploi dans un article intitulé « le syndrome du crocodile et le défi de l'apprentissage continu ».

Pour donner une dimension business à la mission formation du manager, des indicateurs d'impact peuvent se révéler incitatifs pour le manager :

- plutôt que par exemple, la mesure de la performance commerciale avant-après (forcément multifactorielle), il est préférable de **prendre des indicateurs plus resserrés** (évolution du nombre d'entretiens de découverte ayant permis de décrocher un rendez-vous, nombre de vente additionnel dans le mois suivant la formation...),
- plutôt que par exemple, l'évolution du turn-over très large, on peut chiffrer l'évolution du nombre d'arrêts maladie de courte durée dans les semaines suivant la formation ou le taux de participation aux événements d'équipe.

On peut également imaginer mesurer le gain de temps lors d'un passage de la formation présentielle au digital learning et intégrer cet indicateur dans le calcul de la mesure d'impact global. **Il est aussi intéressant d'intégrer les objectifs formation aux objectifs globaux de l'équipe.** Certaines entreprises vont jusqu'à intégrer la formation des collaborateurs comme objectif individuel du manager donnant lieu au déblocage d'une partie de sa rémunération variable.



**La valeur de l'exemple :** en parallèle et pour favoriser l'adhésion de l'équipe aux projet formation, le manager devrait lui-même parvenir à se dégager du temps pour se former (et on peut ici remonter au manager du manager). Il peut partager ses expériences de formations et les valoriser auprès de l'équipe.



**La sécurité du collectif :** favoriser les projets d'apprentissage collectif constitue également un levier d'investissement des apprenants dans leur formation et donc un potentiel levier d'impact de la formation. Concernant spécifiquement le digital learning, un accompagnement pour la prise en main de la plateforme peut se révéler efficace sur des publics peut habitués au digital en général et à la formation en ligne en particulier.

**Le just in time :** intégrer des parcours de micro-learning en just in time pour maximiser l'effet formation au bon moment sur la bonne thématique et encourager à appliquer les bonnes pratiques ainsi acquises immédiatement puis en faire un retour d'expérience.



L'indicateur global d'impact du digital learning pour le manager pourrait être un **indicateur de création de valeur** (pour éviter l'indicateur de performance portant exclusivement sur les aspects business et inclure les aspects de motivation et d'engagement de l'équipe, de créativité et d'innovation).

### 3. Le service formation : qui a cassé la baguette magique ?



C'est au service formation qu'il revient généralement d'analyser et de présenter les impacts des actions de formation et du digital learning. Exercice difficile s'il en est, surtout si les formations ne correspondent pas à des besoins réels et précisément définis, si elles n'ont pas été mises en avant par les managers, elles ne correspondent pas à la culture de l'entreprise, elles ne s'adaptent pas à la disponibilité des équipes...

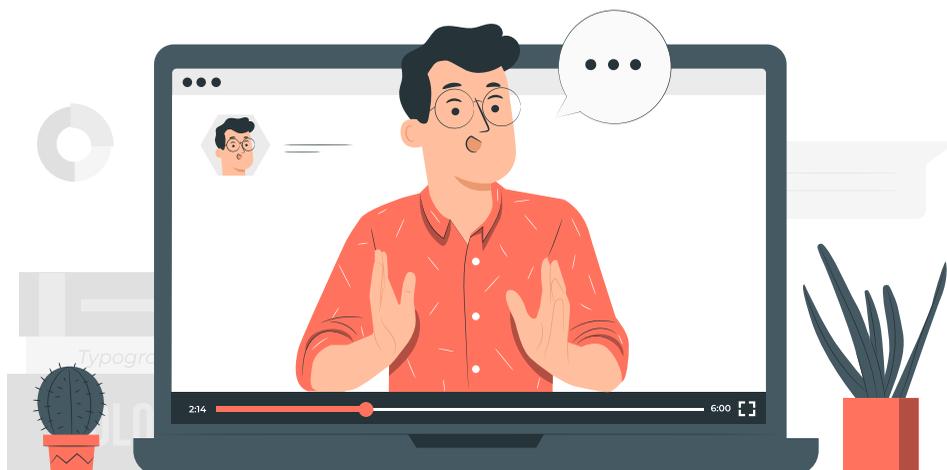
Imaginons le pire. Le directeur général de l'entreprise TIMPRO revient d'un colloque avec des étoiles dans les yeux : « Nous allons transformer l'entreprise et devenir une entreprise apprenante. C'est bon pour notre image et le board veut un engagement RSE. J'ai trouvé une plateforme sur laquelle on peut suivre tous les modules à des tarifs bien plus intéressants que toutes les formations qu'on a mis des semaines à déployer jusqu'à présent. On va inscrire tout le monde... »

6 mois plus tard, c'est le flop ! Sans communication, sans analyse de besoins ni définition d'objectifs précis pour les équipes, inutile de mesurer l'impact puisque, passé la première semaine et quelques heures de connexion, personne n'a dépassé le premier module censé transformer tous les collaborateurs en gourou de l'intelligence artificielle en 40 minutes de vidéo. On salue au passage Sam Altman<sup>2</sup> ; qu'il se rassure, si le danger doit venir de l'externe ce ne sera pas de TIMPRO.

#### CE DÉFAUT D'IMPACT PEUT-IL ÊTRE IMPUTÉ AU DIGITAL LEARNING ?

Pourtant en termes d'efficacité économique, on était bien parti : un tarif défiant toute concurrence pour des parcours accessibles à tous, en permanence. Mais voilà, efficacité n'est pas efficacité. Le service formation est en première ligne pour défendre son budget et définir les clés et les indicateurs de réussite et d'impact des formations. Il est aussi et surtout garant des leviers du succès :

- **personnalisation** des formations au contexte de l'entreprise, aux besoins des collaborateurs et aux attentes des managers
- **qualité techno-pédagogique** des formations pour des parcours en ligne engageants et rythmés
- **opérationnalité** des formations pour une acquisition de compétences immédiatement mobilisables en situation de travail
- **dialogue** avec les managers pour dégager le temps nécessaire au développement des compétences.



2. CEO d'OpenAI, créateur de ChatGPT, à l'heure où nous rédigeons ce billet.

Côté indicateurs d'impact pour le service formation, on pourrait par exemple imaginer :



le coût de déploiement des parcours en digital learning par rapport au coût de déploiement des formations en présentiel cible à cible et à objectif comparables ;



le temps de gestion administrative des formations digitales par rapport au temps de gestion administrative des formations présentiellees ;



le nombre de collaborateurs formés en distanciel par rapport à celui formé en présentiel ;



la satisfaction des managers et des collaborateurs formés...



le temps d'intégration du digital learning dans la stratégie formation ;

L'indicateur global d'impact pour le service formation pourrait ici être, compte tenu de l'angle digitalisation de la formation, un indicateur d'optimisation.

## 4. Pour finir

L'impact est question d'objectifs. L'objectif varie selon la partie prenante considérée. Le seul objectif que l'on peut appliquer partout est le développement des compétences individuelles des collaborateurs de l'entreprise.

Dans ce contexte est-il pertinent d'évaluer l'impact du digital learning ? Ou pourrait-on mesurer non pas un impact mais des impacts en fonction des priorités de l'entreprise, de la partie prenante considérée ?

L'impact en digital learning est un sujet complexe, à aborder sous de nombreux angles. Aussi avons-nous réuni dans ce dossier, les grands acteurs qui font le marché du digital learning aujourd'hui pour nous éclairer sur cet aspect passionnant qui constitue la véritable finalité et l'intérêt de notre métier. Nous souhaitons qu'ils enrichissent vos réflexions et guident vos décisions comme ils guident les autres tout au long de l'année.



de **Julien Dumoulin**, *Responsable marketing - Knowmore*



*Passionné des disruptions technologiques, serial entrepreneur depuis une dizaine d'années, Julien a côtoyé des univers très divers tels que le monde du retail, de la tech ou bien encore le secteur de la santé et de l'énergie, Julien a parcouru le monde, notamment la Chine, où il y a vécu 7 ans, avant de revenir à ses premiers amours le marketing, au sein de Knowmore, où il exerce en tant que Responsable Marketing.*

# Le Digital Learning en tant que moteur de la transformation numérique

Plongeons dans l'univers captivant du Digital Learning, une méthode de formation en ligne qui aspire à catalyser des impacts positifs significatifs tant pour les apprenants que pour les entreprises, contribuant ainsi au bien-être de la société dans son ensemble. Au cœur de cette approche réside la création d'un environnement d'apprentissage sur mesure et adaptable, exploitant des technologies novatrices pour offrir des expériences d'apprentissage aussi captivantes qu'efficaces. Découvrons ensemble les solutions prédominantes sur le marché, celles qui façonnent aujourd'hui les standards de l'efficacité et de la praticité.

## Révolution dans la Formation RH : Les Technologies Incontournables du Digital Learning



Dans le paysage dynamique de la formation dans le domaine des ressources humaines, les Learning Management Systems (LMS) évolués se dressent comme des piliers inébranlables. Parmi eux, Moodle, en tant que plateforme open-source, offre une flexibilité exceptionnelle, répondant aux exigences variées des formations applicatives. D'un autre côté, Canvas se distingue par son interface conviviale, simplifiant la gestion de programmes de formation avec une efficacité remarquable.

La tendance croissante du Microlearning, portée par des acteurs majeurs tels qu'Axonify et EdApp, représente une approche plus agile de l'apprentissage. Axonify, axé sur des sessions courtes et ciblées, répond aux besoins spécifiques de la formation aux logiciels. EdApp, intégrant des éléments de gamification, ajoute une dimension d'engagement supplémentaire, transformant ainsi la manière dont les employés assimilent les connaissances.



Les plateformes d'Adoption Digitale (DAP), à l'image de Knowmore, jouent un rôle crucial dans la facilitation de l'adoption et de l'utilisation efficace des logiciels. Knowmore guide de manière intuitive les utilisateurs à travers les interfaces logicielles, et optimise la compréhension et l'utilisation des logiciels, améliorant ainsi l'efficacité opérationnelle.

L'individualisation de l'expérience d'apprentissage devient un impératif incontestable. Degreed, grâce à son utilisation avisée de l'IA, personnalise les parcours d'apprentissage en fonction des compétences et des besoins spécifiques de chaque utilisateur. AdaptiveU complète cette approche en s'ajustant aux préférences d'apprentissage individuelles, créant ainsi des formations sur mesure.

Les technologies immersives telles que la Réalité Virtuelle (VR) et Augmentée (AR) révolutionnent la formation pratique. STRIVR utilise la VR pour des simulations immersives, offrant une expérience d'apprentissage pratique et réaliste. Augment, par son utilisation de la réalité augmentée, renforce la compréhension des applications logicielles en superposant des éléments virtuels au monde réel, créant ainsi des formations interactives et mémorables.

Les plateformes de vidéo learning, à l'instar de Kaltura et Panopto, gagnent en importance dans le paysage éducatif. Kaltura offre une gestion complète du contenu vidéo éducatif, tandis que Panopto se spécialise dans l'enregistrement, la diffusion et la recherche de vidéos éducatives, offrant ainsi des solutions diversifiées pour répondre aux besoins spécifiques des apprenants.

Enfin, l'intégration de l'Intelligence Artificielle (IA) et du Machine Learning (ML) transforme la formation en offrant des expériences intelligentes. IBM Watson Education personnalise les parcours d'apprentissage, adaptant les contenus aux compétences individuelles. Coursera for Business utilise l'analyse prédictive pour recommander des cours alignés sur les besoins spécifiques des apprenants, ouvrant ainsi la voie à une nouvelle ère de la formation RH axée sur la personnalisation et l'efficacité.



En conclusion, le Digital Learning révolutionne la formation RH. Des LMS avancés aux technologies immersives, en passant par le Microlearning, chaque innovation façonne l'apprentissage. L'individualisation, les DAP, la vidéo learning et l'IA propulsent l'évolution. Les entreprises adoptant ces avancées forment des équipes compétentes et adaptables. Dans cette ère digitale, l'investissement dans le développement des compétences est clé pour libérer le potentiel des ressources humaines et stimuler l'innovation organisationnelle. L'avenir de la formation RH est façonné par la technologie, promettant des équipes agiles et des entreprises prospères.

# L'impact de la formation digitale devient-il stratégique pour une organisation ?

La digitalisation est un phénomène qui touche tous les secteurs, y compris celui de la formation professionnelle. Les technologies digitales offrent de nouvelles opportunités pour les organisations en leur permettant de repenser leurs processus de formation et de développement des compétences. Dans ce contexte, la question de l'impact stratégique de la formation digitale se pose de manière de plus en plus pressante. Les organisations qui parviendront à tirer pleinement parti des atouts de la formation digitale seront en mesure de renforcer leur compétitivité et de développer leur agilité.

## Les atouts de la digitalisation de la formation

La formation digitale présente de nombreux atouts pour les organisations. Elle permet notamment une plus grande flexibilité. Elle peut en effet être dispensée à tout moment et en tout lieu, ce qui permet aux apprenants de suivre leurs formations à leur rythme et en fonction de leurs besoins. Ce mode de formation peut également être personnalisé en fonction des objectifs et des besoins des apprenants.

De plus, l'approche digitale dans un contexte de formation professionnelle permet un grand engagement des apprenants. Même dispensée de façon numérique, la formation se veut aussi interactive et engageante que la formation traditionnelle. Les apprenants peuvent communiquer entre eux et poser des questions aux formateurs. Grâce à un suivi constant de la part des formateurs experts, les connaissances et les compétences sont parfaitement assimilées



## Les impacts stratégiques de la formation digitale

Les impacts stratégiques de la formation digitale peuvent être multiples. Ce type de format permet notamment une amélioration significative de la performance des organisations. Les compétences des collaborateurs peuvent être développées selon les besoins en interne grâce à un large choix de thématiques adaptées à tous les secteurs professionnels.

La formation digitale permet aussi aux organisations de réduire leurs coûts de formation. Grâce au numérique, les formations se suivent à distance, au sein de l'entreprise par exemple, ce qui supprime les coûts de déplacement et d'hébergement des apprenants. La digitali-

sation des formations contribue également à améliorer l'attractivité des organisations auprès des talents. Ces derniers sont en effet de plus en plus attentifs aux opportunités de développement professionnel proposées par leur employeur.

La formation digitale est un levier stratégique pour les organisations qui souhaitent renforcer leur compétitivité et développer leur agilité. Pour tirer pleinement parti des atouts de la formation digitale, les entreprises ont donc tout intérêt à aligner leur stratégie de formation sur leur stratégie de développement globale et sur les besoins spécifiques des collaborateurs.





de **Thomas Kreczanik**, Responsable de la BU Woonoz for business



*Docteur en Sciences de l'Information, Thomas Kreczanik est manager associé chez Woonoz depuis 8 ans. Il dirige la branche qui conçoit, fabrique et déploie des formations professionnelles en adaptive learning.*

# Le cœur et le moteur de l'adaptive learning de demain

## Digital learning : une mosaïque riche mais complexe

Le paysage du digital learning compose aujourd'hui une **mosaïque** en constante redéfinition. Les responsables formation naviguent dans cet environnement **où la satisfaction des collaborateurs, le partage, l'optimisation du temps et la performance sont des impératifs croissants**. Cette dynamique pose avec acuité la question essentielle de l'impact du digital learning. Or, dans cette ère changeante, définir l'impact demeure un défi permanent.



## Définir et mesurer l'impact : L'apport des sciences cognitives et de l'IA

**1. Une formation à impact, ce doit être une formation non seulement suivie et comprise, mais retenue et appliquée.** Les sciences cognitives nous éclairent justement sur les « mécanismes » à l'œuvre dans les apprentissages, qui régissent l'attention, la mémorisation, les réflexes. Ces enseignements sont aujourd'hui modélisés au sein de l'**Ancrage Mémoriel®**, une méthode éprouvée et à la base de plusieurs moteurs d'IA, comme celui du Projet Voltaire. Le principe : découper les formations en micro-unités cohésives et cohérentes, à médiatiser sous forme d'exercices avec un feedback immédiat et selon une séquence de répétitions créant du sens et une rétention forte.

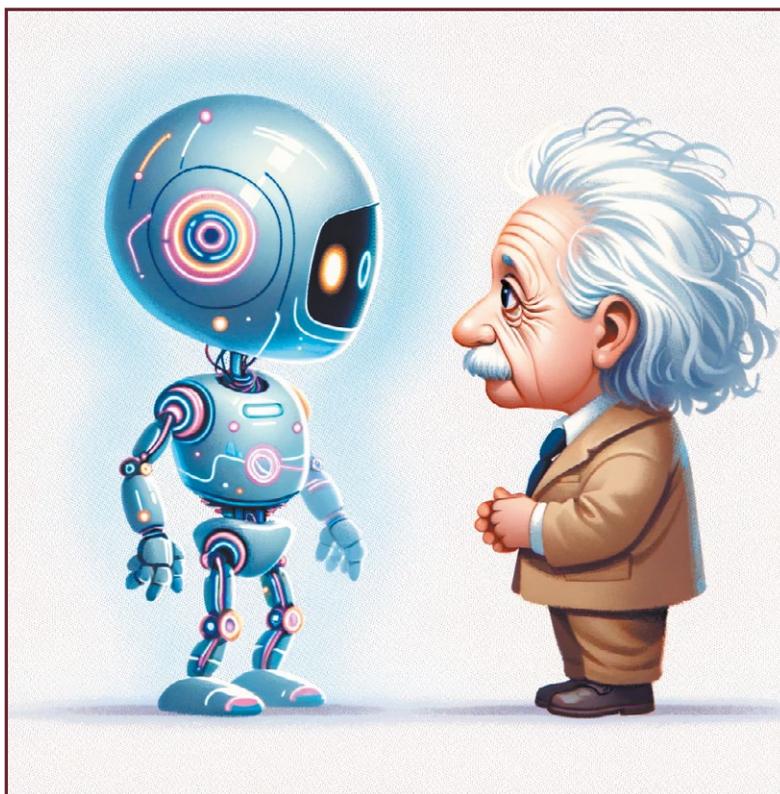
**2. Une formation à impact, c'est également une formation qui s'adapte au niveau et au rythme de chacun** sur chaque micro-unité d'apprentissage, voire à l'échelle de parcours long terme. C'est là qu'entre en jeu l'adaptive learning en Ancrage Mémoriel®, permettant à l'apprenant de ne passer que le **temps « juste nécessaire »** et d'être continuellement guidé et remotivé dans ses apprentissages.

**3. Une formation à impact, c'est enfin une formation dont il est facile de démontrer le retour sur investissement.** Pas de progrès sans mesure du progrès. Les solutions d'adaptive learning les plus évoluées sont celles qui affichent elles-mêmes leur propre efficacité, à travers des métriques exploitables en temps réel par les managers comme les apprenants.

## Quand l'adaptive learning redéfinit l'acteur humain

Les avancées des IA génératives conduisent à **faire découvrir là où le rôle de l'humain est sinon irremplaçable, décisif pour créer de l'impact** dans la chaîne de valeur de la formation professionnelle. Côté concepteur : il se situe dans le calibrage et la sélection des micro-unités d'apprentissage qui structureront ensuite les bases de contenus pédagogiques. Côté apprenant : il se

situe dans le fait de (re)devenir acteur de sa formation digitale, en choisissant personnellement de (re)consulter certaines des ressources qui auront été médiatisées à travers une séquence calculée par les algorithmes. L'adaptive learning doit redéfinir son rôle à jouer dans le soutien de la motivation, de l'engagement et de la prise d'autonomie de l'apprenant.



### En synthèse

L'adaptive learning s'oriente vers une individualisation sans cesse plus fine, industrialisable et mesurable. Cependant, l'expertise des équipes développant ces solutions est cruciale pour définir où, quand, comment les implémenter et en complément de quelles autres modalités. L'IA est un moteur dont le cœur demeure humain.

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

# Annuaire des acteurs du Digital Learning



AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Callmedia

DIDASK

drillster

edflex

ITycom  
by Digitalis

knowmore

Lefebvre Dalloz

MOS  
MindOnSite

Solunea+

TAKOMA

TEACH  
UP

TEACH ON MARS

TIPS'n'LEARN

UPilty

Very Up

woonoz  
...Mieux échanger mieux\*

xperteameasy

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

## ▶ 1DAY1LEARN

Plateforme LMS

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



## 2B CONSULTING

 2bconsulting.com

 01 49 08 00 10

 info@2bconsulting.com



## 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



## 360LEARNING

Évaluation et certification

Évaluation de la formation

Stratégie de formation et d'apprentissage

Plateformes LMS et LXP

 360learning.com/fr

 @360Learning\_FR

 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

 3e-innovation.com/

 06 76 06 84 93

 contact@3e-innovation.com

 linkedin.com/company/3e-innovation/

 25600 VIEUX-CHARMONT



## 3P FORMATIONS

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

 3pformations.com  
 @3pFormations  
 04 44 44 98 62

*Conseil Digital Learning*

*Conception dispositif blended*

 Steven Picard  
 linkedin.com/company/3p-formations/  
 63110 BEAUMONT



## 4N MEDIA GROUP

 4nmedia.com  
 +33 9 54 72 73 09

 contact@4nmedia.com



## 5DISCOVERY VIRTUAL LEARNING

 5discovery.com



## 5FEEDBACK

 globalcoss.com  
 @app5feedback

 bertrand.ponchon@5feedback.com  
 linkedin.com/company/5feedback



## 6 FREEDOM

*Jeux sérieux*

*Accompagnement des performances*

 6freedom.studio/

 06 68 58 64 58

*gamification et simulations*

*Management et soft skills*

 linkedin.com/company/6freedom/  
 75015 PARIS



## 7-SHAPES

 7-shapes.com/

 contact@seven-shapes.com

 linkedin.com/school/7-shapes/



## 7SPEAKING

*Évaluation et certification*

*Plateformes LMS et LXP*

 7speaking.com/fr/  
 @7speaking  
 01 44 75 09 77

*Apprentissage des langues*

*Localisation linguistique*

 contact@7speaking.com  
 linkedin.com/company/7speaking  
 75008 Paris



## ABILWAYS

*Contenus sur étagère*

*Développement de Leadership*

 abilways.com

 01 42 21 02 02

*Apprentissage des langues*

*Management et soft skills*

 jmfayolle@abilways.com  
 linkedin.com/company/10192360/  
 75002 PARIS



## ACADÉMIE CHARLES-DULLIN

 academiecharlesdullin.fr

 contact@academiecharlesdullin.fr

 linkedin.com/school/academie-charles-dullin/



## 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



## ACTION ON LINE

 actiononline.fr

 contact@actiononline.fr

 +33 (0) 4 37 64 40 10



## ACTORS SOLUTIONS

 actors-solutions.com

 contact@actors-solutions.com

 04 76 07 34 96



## AD INVADERS

 ad-invaders.com

 contact@ad-invaders.com

 01 41 41 08 64



## ADDWORKING

 addworking.com

 contact@addworking.com

 01 85 09 09 60



## ADEQUASYS SIRH

 adequasys.com

 04 75 72 44 97



## ADESIAS

 adesias.fr/

 ebaille@adesias.fr

 linkedin.com/company/1698702

 13006 MARSEILLE

 06 58 90 14 08



## 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



## AFFEN

 affen.fr  
 +33 9 54 72 73 09

 sdiebold@affen.fr



## AGORA DU DÉVELOPPEMENT RH

 agoraressourcesshumaines.com  
 01 47 42 76 60

 contact@agoraressourcesshumaines.com



## AGT DIGITAL

 agtdigital.com  
 +33 (0)5 62 24 71 00

 contact@d-wod.com  
 95880 ENGHEN LES BAINS

AGT DiGiTAL

## AIR FORMATION

 air-formation.com  
 +33 (0)5.34.47.18.38

 contact@air-formation.com



## AIVANCITY

 aivancity.ai  
 @aivancityschool

 ilahi@aivancity.ai  
 linkedin.com/school/aivancity/



## AKKODIS

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Plateformes LMS et LXP*

*Outils de présentation*

*Vidéo pour la formation*

 akkodis.com/en/publications/articles/digital-learn

 linkedin.com/company/akkodis/mycompany/

 06 37 35 41 65

 31700 Blagnac

AKKODIS

## 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 RENAULT COMMUNICATION

Contenus sur étagère

Management et soft skills

 [alainrenault.com](http://alainrenault.com)

 03 26 07 74 74

Accompagnement des performances

Solutions de Mobile Learning

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

 51100 REIMS



## ALBUS FACTORY

 [albusfactory.com/](http://albusfactory.com/)

 [contact@albusfactory.com](mailto:contact@albusfactory.com)

 [linkedin.com/company/albus-factory/](https://www.linkedin.com/company/albus-factory/)



## ALBYS

Organisme de formation

ESN

 [albys.com/](http://albys.com/)

 BONNY

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

 91580 AUVERS SAINT GEORGES



 01 64 59 48 21

## ALCUIN

 [alcuin.com](http://alcuin.com)

 [contact@alcuin.com](mailto:contact@alcuin.com)

 02 41 27 57 27

 49070 ST LAMBERT LA POTHERIE



## ALEGRIA.ACADEMY

 [alegria.group/academy](http://alegria.group/academy)

 [linkedin.com/school/alegria-academy/](https://www.linkedin.com/school/alegria-academy/)

 75003 PARIS



## ALIENS IN THE VILLAGE

 [aliensinthevillage.com/](http://aliensinthevillage.com/)

 [contact@aliensinthevillage.com](mailto:contact@aliensinthevillage.com)

 @jbmoulet

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



## ALLIANCY

 [alliancy.fr](http://alliancy.fr)

 [redaction@alliancy.fr](mailto:redaction@alliancy.fr)

 01 42 66 04 77



## ALMEDIA

 [almedia.fr](http://almedia.fr)

 [web@almedia.fr](mailto:web@almedia.fr)

 +33 (0)3 67 08 23 04



## ALPHA-3I

 [alpha3i.com](http://alpha3i.com)

 [contact@alpha3i.com](mailto:contact@alpha3i.com)

 04 50 01 44 00



## ALTAYS

 altays.com  
 01 78 09 73 90



## ALTERNATIV REALITY

 alternativreality.com  
 contact@alternativreality.com  
 09 82 51 01 54



## ALTISSIA

*Évaluation et certification*  
*Apprentissage des langues*

*Contenus sur étagère*  
*Recrutement*

 altissia.org/  
 +33 (0)1 56 02 03 27

 contact@altissia.com  
 linkedin.com/company/altissia/  
 75009 PARIS



## ALTISSIMA

 altissimagroup.com  
 contact@altissimagroup.com  
 +33 09 72 47 59 81



## ALTUSFORM

 altusform.fr  
 contact@altusform.fr  
 linkedin.com/company/altusform



## ALUMNFORCE

 alumnforce.com/  
 matthieu.gaudichau@alumnforce.com  
 linkedin.com/company/alumnforce-alumni-success-platform



## AM CONSULTING

*Conseil en systèmes d'information*

 anthonymabille.fr/  
 @AMConsulting69  
 06 18 80 35 75  
 ANTHONY MABILLE  
 linkedin.com/in/anthonymabille/  
 69003 LYON



## ANDRAGOGY

 andragogy.fr  
 jonathan.gomez@andragogy.fr  
 linkedin.com/company/andragogyfr



## ANDRH

 andrh.fr/  
 @ANDRH\_Officiel  
 01 56 88 18 28

 [linkedin.com/company/andrh/](https://www.linkedin.com/company/andrh/)  
 75009 PARIS

**andrh**  
Anticiper Partager Inspirer

## ANEMA

 anema.fr  
 01 75 61 12 61

 [info@anema.fr](mailto:info@anema.fr)

  
**anema**

## ANEMON

 anemon.co

 [contact@anemon.co](mailto:contact@anemon.co)

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

Anemon

## ANGEBULLE

 angebulle.fr  
 07 70 88 19 54

 [contact@angebulle.fr](mailto:contact@angebulle.fr)

  
Angebulle

## ANTEK STUDIO

 antek-studio.com  
 +33(0)4 67 81 80 05

 [contact@antek-studio.com](mailto:contact@antek-studio.com)

**antek**

## ANTILOGY

 antilogy.eu

 [hello@antilogy.eu](mailto:hello@antilogy.eu)

 [linkedin.com/company/antilogy-lepavillon](https://www.linkedin.com/company/antilogy-lepavillon)

 75001 PARIS

**ANTILOGY**

## AOZ STUDIO

 aoz.studio  
 @aoz\_studio

 [contact@aoz.studio](mailto:contact@aoz.studio)

 [linkedin.com/company/aoz-studio/](https://www.linkedin.com/company/aoz-studio/)

  
**AOZ**  
STUDIO

## APAVE

*Évaluation et certification*  
*Gestion de la performance*

*Contenus sur étagère*  
*Organismes de certification*

 apave.com  
 @GroupeApave

 [linkedin.com/company/apave/mycompany/verification/](https://www.linkedin.com/company/apave/mycompany/verification/)

 92412 COURBEVOIE CEDEX

  
**apave**

## API LEARNING

 api-learning.com  
 +34 685 837 476

 [contact@api-learning.com](mailto:contact@api-learning.com)

  
API-learning

## APOGEA

 apogea.net/fr  
 01 41 49 98 60

  
**APOGEA**  
Solutions de gestion

## **APOLEARN**

Évaluation et certification

Contenus sur étagère

Stratégie de formation et d'apprentissage

Apprentissage des langues

 [apolearn.com/](http://apolearn.com/)  
 @apolearn

 [brice.gaillard@apolearn.com](mailto:brice.gaillard@apolearn.com)  
 [linkedin.com/company/apolearn](https://www.linkedin.com/company/apolearn)  
 75000 Paris



## **APPLI RH**

 [applirh.com](http://applirh.com)  
 04 78 89 37 97

 [commercial@applirh.com](mailto:commercial@applirh.com)



## **APPSCHO**

 [appscho.com](http://appscho.com)  
 +33 (0) 1 81 72 01 73

 [team@appscho.com](mailto:team@appscho.com)  
 75018 PARIS



## **APTILINK**

 [aptilink.com](http://aptilink.com)  
 06 63 53 76 55

 [emmanuel.bellengier@aptilink.com](mailto:emmanuel.bellengier@aptilink.com)  
 [linkedin.com/company/aptilink/](https://www.linkedin.com/company/aptilink/)  
 75116 Paris



## **APW'N CO**

 [apwnco.com](http://apwnco.com)  
 01 47 07 75 40

 [information@apwnco.com](mailto:information@apwnco.com)



## **AQUAFADAS**

 [aquafadas.com](http://aquafadas.com)



## **ARAGO CONSULTING**

 [aragoconsulting.eu](http://aragoconsulting.eu)  
 01 81 92 00 20



## **ARCNEO-GROUPE AEF**

 [arcneo-group.com/](http://arcneo-group.com/)  
 + 33 (0)1 53 10 79 41

 [contact@arcneo.fr](mailto:contact@arcneo.fr)



## **ARCTUS**

 [arctus.com](http://arctus.com)  
 01 46 22 70 73

 [contact@arctus.com](mailto:contact@arctus.com)



## ARKHAM STUDIO

Stratégie de formation et d'apprentissage  
gamification et simulations

Jeux sérieux

Solutions de Mobile Learning

 [arkham-studio.fr/](http://arkham-studio.fr/)

 @ArkhamSTD

 06 61 86 35 43

 [linkedin.com/company/arkham-studio-digital-age/](https://www.linkedin.com/company/arkham-studio-digital-age/)

 37540 SAINT-CYR-SUR-LOIRE



## ARTEAN

 [artean.io/](http://artean.io/)

 [contact@artean.io](mailto:contact@artean.io)

 [linkedin.com/company/92732505](https://www.linkedin.com/company/92732505)



## ARTEFACTO

 [artefacto-ar.com](http://artefacto-ar.com)

 +33 (0)2.23.46.46.60

 [contact@artefacto-ar.com](mailto:contact@artefacto-ar.com)



## ARTEFACTS STUDIO

 [artefacts-studio.fr](http://artefacts-studio.fr)

 +33 (0)4 78 02 41 19

 [contact@artefacts-studio.fr](mailto:contact@artefacts-studio.fr)



## ARTICULATE

 [articulate.com](http://articulate.com)

 +33 (0)2 41 80 56 95

 [articulate@distrisoft.fr](mailto:articulate@distrisoft.fr)

 10001 NEW-YORK



## ARTIPS

 [artips.fr/](http://artips.fr/)

 [partenariat@artips.fr](mailto:partenariat@artips.fr)

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



## ASB PUBLISHING

 [asbpublishing.com](http://asbpublishing.com)

 01 47 70 36 03

 [benjamin.rousseau@asbpublishing.com](mailto:benjamin.rousseau@asbpublishing.com)

 [linkedin.com/company/asb-publishing/](https://www.linkedin.com/company/asb-publishing/)



## ASSESSMENTQ BY TELEVIC

Évaluation et certification

Evaluation de la formation

Stratégie de formation et d'apprentissage

 [televic.com/fr](http://televic.com/fr)

 324 74 75 31 51

 [be.linkedin.com/company/televic-education](https://www.be.linkedin.com/company/televic-education)

 B-8870 IZEGEM



## ASSOCIATION CHAMILO

 [chamilo.org/fr/](http://chamilo.org/fr/)



## ASSOCIATION POUR LA SIMPLIFICATION ET LA DÉMATÉRIALISATION DES DONNÉES SOCIÉTÉS

 [association-sdds.org](http://association-sdds.org)

 01 41 66 22 50



## ASTROLABE

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 [flowbow.fr/ecole-astrolabe](http://flowbow.fr/ecole-astrolabe)

 06 86 87 68 92

*Formation aux outils du Digital Learning*

 Jonathan Pierrat

 [linkedin.com/company/astrolabe-by-flowbow/](https://linkedin.com/company/astrolabe-by-flowbow/)

 75015 PARIS



**ASTROLABE**  
L'école des métiers de la pédagogie  
By flowbow

## ATELIER DIGITAL LEARNING

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 [atelier-digital-learning.fr/](http://atelier-digital-learning.fr/)

 07 71 74 99 70

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

 Ducastel

 [linkedin.com/company/96377582](https://linkedin.com/company/96377582)

 76780 ELBEUF SUR ANDELLE



## ATEXIS

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Vidéo pour la formation*

 [atexis.com](http://atexis.com)

 07 71 74 99 70

*Accompagnement clients*

*Réalité virtuelle et technologies immersives (VR)*

 [linkedin.com/company/atexis-group/](https://linkedin.com/company/atexis-group/)

 13127 VITROLLES



## ATOOPHARM

 [atoopharm.fr](http://atoopharm.fr)

 02 35 33 44 97

 [contact@atoopharm.fr](mailto:contact@atoopharm.fr)



## AUDACE

*Évaluation et certification*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

 [audace-digital-learning.fr/](http://audace-digital-learning.fr/)

 @Audace\_Learning

 03 21 13 56 00

*Contenus sur étagère*

*Jeux sérieux*

 [contact@audace.fr](mailto:contact@audace.fr)

 [linkedin.com/company/audace-digital-learning/](https://linkedin.com/company/audace-digital-learning/)

 62138 Douvrin



## AUDILEARN

 [audilearn.fr/](http://audilearn.fr/)

 [contact@audilearn.fr](mailto:contact@audilearn.fr)



## AUTHÔT

 [microservices.authot.com/](http://microservices.authot.com/)

 @Authot\_com

 [contact@authot.com](mailto:contact@authot.com)

 [linkedin.com/company/authot/](https://linkedin.com/company/authot/)



## AVANTGARDISE COMMUNICATION

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 avantgardise.fr/

 +33766449140

 Ilhan Sevim

 linkedin.com/in/ilhan-sevim/

 54320 MAXÉVILLE

**AvantGardise**  
COMMUNICATION

## AVENCIS

 avencis.net

 01 75 57 87 55

 info@avencis.net



## AVIATION TRAINING SOLUTION

*Évaluation et certification*

*Jeux sérieux*

*Contenus sur étagère*

*gamification et simulations*

 aviationtrainingsolutions.fr/

 06.62.39.76.76

 linkedin.com/company/aviation-training-solution

 31860 LABARTHE-SUR-LEZE



## AWKN

 awkn.fr

 cecile@awkn.fr

 linkedin.com/company/awkn/



## AXA CLIMATE SCHOOL

*Évaluation et certification*

*Solutions de Mobile Learning*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Systèmes de formation spécialisés*

 axaclimateschool.com/fr/

 linkedin.com/showcase/climateschool/

 75009 PARIS



## AXILOS

 axilos.fr/formation-sur-mesure/

 contact@axilos.fr

 linkedin.com/company/axilosdigital/



## AXIZ EBUSINESS

*Organisme de formation*

 axiz-ebusiness.com

 @axizebusiness

 +33617571752

 Rouhina Rahbarian

 linkedin.com/company/axiz-ebusiness

 75006 PARIS



## BA.LAB

 balaboratory.fr

 01 40 22 03 80



## **BABER LEARNING**

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production Mobile Learning*

 [baberlearning.fr](http://baberlearning.fr)

 06 63 02 31 13

*Production e-learning*

*Production multimédia / vidéo/ audio / 3D*

 [contact@baberlearning.fr](mailto:contact@baberlearning.fr)

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

 59110 LA MADELEINE



## **BABYLON.FR**

 [babylon.fr](http://babylon.fr)

 04 79 25 94 96

 [contact@babylon.fr](mailto:contact@babylon.fr)



## **BCDIPLOMA**

 [bcdiploma.com](http://bcdiploma.com)

 @BCDiploma

 07 78 05 55 04

 [chloe.ringard@bcdiploma.com](mailto:chloe.ringard@bcdiploma.com)

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

 75011 Paris



## **BEALINK**

*Outil auteur e-learning*

 [bealink.io/](http://bealink.io/)

 33 6 64 03 69 83

*Outil auteur Mobile Learning*

 [benjamin.aime@bealink.io](mailto:benjamin.aime@bealink.io)

 [linkedin.com/company/35539951/admin/feed/post/](https://www.linkedin.com/company/35539951/admin/feed/post/)

 75015 Paris



## **BECLIPS**

 [beclips.com](http://beclips.com)

 06 72 69 47 69

 [contact@beclips.com](mailto:contact@beclips.com)



## **BEEDEEZ**

*Évaluation et certification*

*Jeux sérieux*

 [beedeez.com/fr](http://beedeez.com/fr)

 01 48 07 80 64

*Contenus sur étagère*

*gamification et simulations*

 [contact@beedeez.com](mailto:contact@beedeez.com)

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

 75011 PARIS



## **BEEGUP**

 [beegup.com/](http://beegup.com/)

 [scacouault@beegup.com](mailto:scacouault@beegup.com)

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



## **BEEZNEST**

*Conseil Digital Learning*

*Plateforme de classe virtuelle*

 [beeznest.com/fr](http://beeznest.com/fr)

 @BeezNest\_fr

 +32489631160

*Plateforme LMS*

*Outil auteur e-learning*

 Rudy Willems

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

 01190 BRUXELLES



## BELLE PRODUCTIONS

 belle.be  
 +32 2 580.01.46

 info@belle.be



## BENJAMIN AROLDI-FORMAGIC

 Formagic-formation.com  
 06 79 14 07 83



## BESTRECRUE

 bestrecrue.com  
 @bestrecrue

 contact@bestrecrue.com

 linkedin.com/company/1bestrecrue/



## BIBLIOONDEMAND

 biblioondemand.com

 md.foudriat@biblioondemand.com

 linkedin.com/company/biblioondemand/



## BIBOAK.COM

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Comparateur de cours en ligne*

*Plateforme MOOC*

 biboak.com  
 @biboakcom  
 06 42 20 01 35

 Charly

 74290 MENTHON SAINT-BERNARD



## BILANG

 bilang.fr/

 93120 La Courneuve



## BIZNESS

 groupe-bizness.com/  
 @GroupeBizness

 communication@groupe-bizness.com

 linkedin.com/company/9472481



## BLENDED LEARNING

 linkedin.com/in/yannigraffanel/  
 yannig35

 yannig@blendedlearning.bzh

 linkedin.com/in/yannigraffanel/



## BLUE NOTE SYSTEMS

*Organisme de formation*

*Plateforme TMS*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Logiciel CRM*

 bluenote-systems.com  
 @bluencrm  
 +33 3 88 68 76 02

 Tony FREBAULT

 linkedin.com/company/blue-note-systems

 67960 ENTZHEIM



## BLUE UP FORMATION

 blueupformation.com

 elodie@blueupformation.com

 linkedin.com/company/blueupformation/



## BOOKINOU

 mybookinou.com/

 hello@mybookinou.com

 @mybookinou

 linkedin.com/company/11391551/admin/

 69100 VILLEURBANNE



## BUSINESS CLASS

 business-class.fr/

 linkedin.com/company/business-class-language-solutions

 01 73 25 66 52

 PONTOISE 95300

## BUSUU FOR BUSINESS

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Apprentissage des langues*

*Solutions de Mobile Learning*

*Technologies d'apprentissage collaboratives*

 business.busuu.com/fr/

 @busuu

 linkedin.com/company/busuu-com/

 EC2A 2AG LONDON



## C3S

 c3s.fr

 formation@c3s.fr

 02 43 23 09 23



## CACTUS FRANCE

 cactusfrance.com

 contact@cactusfrance.com

 linkedin.com/company/cactus-france/



## CALEXA GROUP

 calexa-group.com

 contact@calexa-group.com

 01 41 22 14 15



## CALLIMEDIA

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

 callimedia.fr/

 CONTACT

 @callimedia/

 linkedin.com/company/callimedia/

 04 67 02 10 00

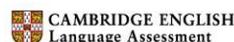
 34170 CASTELNAU-LE-LEZ



## CAMBRIDGE ENGLISH

 cambridgeenglish.org/fr

 01 45 49 37 70



## CAMPUSNA

 campusna.com

 75116 Paris



## CANDIREC

 candirec.com

 info@candirec.net

 01 48 58 39 68



## CANTORIEL

 cantoriel.fr

 contact@cantoriel.fr

 01 53 69 55 55



## CANVAS

*Plateforme LMS  
Production e-learning*

*Solutions d'évaluation / quizz  
Matériels pédagogiques (TBI)*

 canvaslms.com/

 @CanvasLMS

 80 02 03 67 55

 Sarah Patterson

 linkedin.com/company/canvas-lms

 84121 SALT LAKE CITY, UT



## CAPITAL HUMAIN CONSULTING

 capitalhumainconsulting.com

 ericjoncour@capitalhumainconsulting.com

 09.77.19.79.89



## 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

 info@capturator.com

 (+39) 06 39721281



## CARDS

 cards-microlearning.com/

 @cards.learning

 linkedin.com/company/cards-microlearning/

 69003 LYON



## CAREWAN

 carewan.com

 contact@carewan.com

 01 40 53 48 48



## CARTOONBASE

 cartoonbase.com/fr/  
 @cartoonbase\_tv  
 0033 (0) 1 89 53 51 80

 75012 PARIS

cartoonbase

## CCCP

 cccp.fr  
 03.27.44.13.92  
 contact@le-cccp.com



## CEGID

 cegid.com  
 @i/flow/login  
 04 82 29 60 60  
 cegid@cegid.fr  
 linkedin.com/company/cegidforhr/  
 69279 LYON CEDEX 09

cegid

## 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



## CENTRE INFFO

 centre-inffo.fr/  
 01 55 93 91 90  
 contact.formation@centre-inffo.fr



## CERTURE

 certure.fr  
 olivier@certure.fr  
 linkedin.com/company/certure/

CERTURE.

## CERVVAL

 cervval.com  
 29280 PLOUZANE



## CG CONSEIL

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 cg-conseil.net/formation-google-ads/

 06 62 43 93 52

 Claude  
 linkedin.com/company/cg-conseil-expert-google-ads  
 13003 MARSEILLE



## ▶ CHALKBOARD EDUCATION

 chalkboard.education/  
 @TeamChalkboard

 hello@chalkboard.education  
 linkedin.com/company/chalkboard-education/



## CHANGE THE WORK

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 lab.changethework.com/academie-rh/  
 @changethework  
 06 34 56 51 74

 Sarah Akel  
 linkedin.com/company/11004255/  
 91170 VIRY CHATILLON



## CHAUFFE-SOURIS

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

*Contenus sur mesure*

*Production e-learning*

 chauffe-souris.com/  
 06 68 69 44 48

 Bruno Forêt-Deleau  
 linkedin.com/company/chauffe-souris/  
 44306 Nantes CEDEX 3



## ▶ CHECKSUB

 checksub.com  
 @checksub\_

 team@checksub.com  
 linkedin.com/company/12907422/



## CIKABA

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Solutions Digitales pour le présentiel*

*Solutions d'évaluation / quizz*

 cikaba.com  
 06 74 87 48 79

 Huré Marie  
 linkedin.com/company/cikaba  
 63000 CLERMONT-FERRAND



## CISCO

 cisco.com  
 +33(0)1 58 04 58 58

 contact@cisco.com



## CLASSILIO

*Évaluation et certification*

*Evaluation de la formation*

*Plateformes LMS et LXP*

*Accompagnement clients*

 classilio.com  
 @classilio  
 01 77 13 36 46

 contact@classilio.com  
 linkedin.com/company/classilio  
 75012 Paris



## ▶ CLEVERLEARN

 cleverlearn.fr/

 contact@cleverlearn.fr  
 linkedin.com/company/cleverlearn/



## CLOSERSTILL

 closerstillmedia.com/



## CNAM ENTREPRISES

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 cnam-entreprises.fr/

 Christel Franceschini

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

 Christel Franceschini

 linkedin.com/showcase/cnam-entreprises/

 75003 PARIS

le **cnam**  
entreprises

## CNPP

*Organisme de formation*

 cnpp.com

 06 15 70 39 37

 Sylvie Blin

 27950 SAINT MARCEL



## CO-GITO

 co-gito.com

 alexandre@co-gito.com

 linkedin.com/company/co-gito/

CO-GITO

## COACH AUTONOMY

 coach-autonomy.com

 06 95 13 29 85

 contact@coach-autonomy.com



## COACHELLO

 coachello.io/

 06 35 13 54 73

 linkedin.com/company/coachello-io/

 75003 Paris

COACHELLO

## COACHHUB

 coachhub.com/

 75017 PARIS

 CoachHub

## COACHINOV

 coachinov.com/

 @coachinov

 coachinov@gmail.com

 linkedin.com/company/coachinov



## COACHLINE

 coachline.co

 www.twitter.com/florencecollot

 contact@coachline.co

 linkedin.com/company/coachline



## COBEONE

Communication et internet

 cobeone.com

 +33 767755308

 Lbaze Aymane

 [linkedin.com/in/aymane-lbaze-4482a3266/](https://www.linkedin.com/in/aymane-lbaze-4482a3266/)

 97110 POINTE-À-PITRE



## CODE EN BOIS

 codeenbois.fr/

 @CodeEnBois

 contact@codeenbois.fr

 [linkedin.com/company/84830728/](https://www.linkedin.com/company/84830728/)



## COFFREO

 coffreo.com

 information@coffreo.com



## COGIWAY

 cogiway.com

 01 83 57 11 92

 contact@cogiway.com



## COGNISTREAMER

 cognistreamer.com

 06 60 72 39 23

 info@cognistreamer.com



## COMEOS

 comeos.fr

 05.61.44.01.32

 contact@comeos.com



## COMUNDI

 comundi.fr

 01 84 03 04 63

 info@comundi.fr



## CONQUERIR

 conquerir.com

 01.45.25.76.96



## CONSTEL MENTORAT

 constel-education.com

 contact@constel-education.com

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



## CONSULTAAS

 consultaas.com

 sales@consultaas.com

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



## 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



## CONTOURNEMENT

 contournement.io/

 @\_contournement

 erwan@contournement.io

 linkedin.com/company/contournement



## COOC & BOOST

 coocboost.com



## COORPACADEMY BY GO1

 coorpacademy.com

 contact@coorpacademy.com



## 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

Stratégie de formation et d'apprentissage

Développement de Leadership

 cornerstoneondemand.com/fr/

 @CornerstoneInc

 00 33 1 77 32 19 65

Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)

Accompagnement des performances

 dmaruani@csod.com

 linkedin.com/company/cornerstone-ondemand/

 75008 PARIS



## COROLAIR

 corolair.com

 @corolair

 contact@corolair.com

 linkedin.com/company/corolair/



## COSYTEC SA

 cosytec.fr

 01.60.19.37.38

 cosytec@cosytec.fr



## COURRIER CADRES

 courriercadres.com

 01 84 16 56 60

 info@courriercadres.com



## COURSERA

 coursera.org

 EC2Y 5EB London



## CPFTTD

Organisme de formation

Formation aux métiers du Digital Learning

Plateforme LMS

 [cpfttd.fr](http://cpfttd.fr)  
 07 86 22 83 73

 BULIN  
 94500 CHAMPIGNY DUR MARNE



## CRAFT.AI

 [craft.ai/](http://craft.ai/)

 [yannis.marecaux@craft-ai.fr](mailto:yannis.marecaux@craft-ai.fr)  
 [linkedin.com/company/craft-ai/mycompany/](https://www.linkedin.com/company/craft-ai/mycompany/)



## CRÈCHE'N'DO RENCONTRES

 [crechendo-rencontres.com](http://crechendo-rencontres.com)

 [contact@crechendo-rencontres.com](mailto:contact@crechendo-rencontres.com)  
 [linkedin.com/company/cr%C3%A8che-n-do-renco](https://www.linkedin.com/company/cr%C3%A8che-n-do-renco)



## CROSSKNOWLEDGE

 [crossknowledge.com](http://crossknowledge.com)

 +33 1 41 38 14 99

 [contact@crossknowledge.com](mailto:contact@crossknowledge.com)  
 [linkedin.com/company/crossknowledge/](https://www.linkedin.com/company/crossknowledge/)  
 92150 Suresnes



## CROSTALENT

 [crosstalent.eu/fr](http://crosstalent.eu/fr)

 01 44 13 66 94



## CSP

Organisme de formation

Conseil Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

Solutions Digitales pour le présentiel

 [csp.fr](http://csp.fr)  
 <http://twitter.com/CSPFormation>  
 01 53 24 90 00

 Guenaëlle BOCH  
 [linkedin.com/company-beta/943787](https://www.linkedin.com/company-beta/943787)  
 75009 PARIS



## CULTURAVOX.NET

Organisme de formation

Centre / Service de formation en ligne

 [culturavox.net](http://culturavox.net)  
 <https://www.twitter.com/culturavox>  
 09 70 46 53 53

 @CulturaVox  
 [linkedin.com/company/culturavox](https://www.linkedin.com/company/culturavox)  
 92671 PARIS LA DÉFENSE



## CUSTEA

 [custea.io/](http://custea.io/)

 [contact@custea.io](mailto:contact@custea.io)  
 [linkedin.com/company/heycusteafr/](https://www.linkedin.com/company/heycusteafr/)



## CXP GROUP

 [cxp.fr](http://cxp.fr)  
 01 53 25 05 23



## CYLANDE

 cylande.com  
 +33 (0)3 59 00 06 88

 contact@cylande.com

**Cylande**

## DAESIGN

 daesign.com  
 04 50 27 80 32

 contact@daesign.com  
 74940 ANNECY LE VIEUX

**dæsign**

## DAF MAGAZINE

 editialis.fr  
 01 46 99 93 93

 contact@editialis.fr

**DAF** magazine

## DANPHIL CONSEILS

 danphil-conseils.fr  
 01 40 89 38 98

 contact@danphil-conseils.fr

**danphil**  
conseils

## DATABIRD

*Évaluation et certification*

*Contenus sur étagère*

*Formation informatique et bureautique*

*Formation métiers*

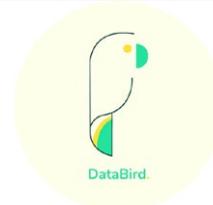
 data-bird.co/offre-entreprise

 antoine@data-bird.co

 linkedin.com/school/data-bird

 75010 PARIS

 33 7 45 89 31 59



## DATASCIENTEST

 datascientest.com

 contact@datascientest.com

 @datascientest\_\_

 linkedin.com/school/12903057/admin/feed/posts/

 75016 Paris

 06 85 77 80 12

 DataScientest

## DAYLINDO

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Accompagnement des performances*

*Gestion de la performance*

*Systèmes de formation spécialisés*

 daylindo.com

 linkedin.com/company/daylindo/

 67400 ILLKIRCH GRAFFENSTADEN

 33 1 84 20 76 85

 DAYLINDO

## DE-MOTS

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

*Conception pédagogique multi-modale*

 de-mots.com

 David Lechermeier

 75011 PARIS

 06 88 74 82 58

**dé**  
**mot**  
Écritures pédagogiques

## DELAGRAVE COMPETENCES

 [editions-delagrave.fr/](http://editions-delagrave.fr/)

 [florence.comblat@magnard.fr](mailto:florence.comblat@magnard.fr)

 [linkedin.com/showcase/editions-delagrave](https://www.linkedin.com/showcase/editions-delagrave)

**DELAGRAVE**

## DEMOS

 [demos.fr](http://demos.fr)

 [contact@demos.fr](mailto:contact@demos.fr)

 08 11 03 03 03



## DENDREO

*Outils de gestion des contenus*

*Evaluation de la formation*

*Solutions de Mobile Learning*

*Systèmes de formation spécialisés*

 [dendreo.com](http://dendreo.com)

 [commercial@dendreo.com](mailto:commercial@dendreo.com)

 @Dendreo

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

 01 76 36 11 72

 75015 PARIS



**Dendreo**

## DFCG - ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS FINANCIERS ET DE CONTRÔLE DE GESTION

 [dfcg.fr](http://dfcg.fr)

 01 42 27 04 03



## DGT CONCEPT

 [dgt-concept.com](http://dgt-concept.com)

 [info@dgt-concept.com](mailto:info@dgt-concept.com)

 09 87 88 72 30



## DIALOG

 [dialog.fr/](http://dialog.fr/)

 [contact@dialog.fr](mailto:contact@dialog.fr)

 06 76 44 38 42

 75019 PARIS

**Dialog**

## DIDASK

*Plateformes LMS et LXP*

*Management et soft skills*

*Solutions de Mobile Learning*

*Formation métiers*

 [didask.com/](http://didask.com/)

 [hello@didask.com](mailto:hello@didask.com)

 @Didask

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

 07 67 70 37 90

 93170 BAGNOLET



**DIDASK**

## DIGI&LEARN

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

*Conception pédagogique multi-modale*

 [digital-learning.net/](http://digital-learning.net/)

 Marie Laure Bonnaud

 @DigiandLearn

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

 00 00 00 00 00

 13006 MARSEILLE

**Digi&Learn**



## DIGIFORMA

Plateforme LMS

Plateforme TMS



Plateforme de classe virtuelle

Outil auteur e-learning



**Digiforma**

## DIGILANGUES



digilangues

## DIGIMOOV



## DIGINEXT



## DIGINNOVATIVE DIGITAL LEARNING

Conseil Digital Learning

Conception dispositif blended



Conception pédagogique multi-modale

Solutions Digitales pour le présentiel



## DIGITAL AND HUMAN



## 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 SATELLITE



## DIGITAL TRAINER

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 digitaltrainer.education

 06 77 22 73 13

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 Cécile TOUSSAINT

 [linkedin.com/in/c%C3%A9cile-breton-toussaint-842a2654/](https://www.linkedin.com/in/c%C3%A9cile-breton-toussaint-842a2654/)

 92300 LEVALLOIS-PERRET



## DIGIWORKS

 digiworks.fr

 02 78 77 02 60

 contactweb@digiworks.fr



## DIMOBA

 di-mob-a.com



## DISTRISOFT

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Outils de gestion des contenus*

 [distrisoft.io/](https://distrisoft.io/)

 @DistrisoftFR

 02.44.87.23.30

*Apprentissage des langues*

*Plateformes LMS et LXP*

 Jean-Claude MICHEL

 [linkedin.com/company/distrisoft-sarl](https://www.linkedin.com/company/distrisoft-sarl)

 49610 MURS-ERIGNE



## DOCEBO

*Contenus sur étagère*

*Plateformes LMS et LXP*

 [docebo.com/](https://docebo.com/)

*Evaluation de la formation*

*Solutions de Mobile Learning*

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

 75003 PARIS



## DOKEOS

 dokeos.com

 +33 1 76 38 00 44

 [info@dokeos.com](mailto:info@dokeos.com)



## DOLLYCAST

 [dollycast.io/](https://dollycast.io/)



## DOMOSCIO

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Evaluation de la formation*

 [domoscio.com](https://domoscio.com)

 @domoscio

 06 15 19 50 47

*Accompagnement des performances*

*Solutions de Mobile Learning*

 [adeline.lajoinie@domoscio.com](mailto:adeline.lajoinie@domoscio.com)

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

 75011 PARIS



## DOWINO

 dowino.com/  
 @Dowino\_o  
 04 27 86 49 89

 contact@dowino.com  
 linkedin.com/company/dowino/  
 69100 VILLEURBANNE



## DRAFT QUEST

 draftquest.fr

 contact@draftquest.fr

**DRAFT QUEST**

## DYNASPHERE

 dynasphere.fr  
 01 75 57 27 80

 info@dynasphere.fr



## E DCLIC

*Contenus e-Learning sur mesure*  
*Production e-learning*

*Conception pédagogique multi-modale*  
*Production Serious Game*

 elearningtoutcompris.fr/

 LAVAREC

 linkedin.com/company/e-dcllic-agence-digital-learn

 35000 RENNES



 06 83 16 85 93

## E-CATALYST

 e-catalyst.fr  
 @eCatalystFR

 julien.walbert@e-catalyst.fr

 linkedin.com/company/e-catalyst/



## E-LEARNING BOULEVARD

*Évaluation et certification*  
*Jeux sérieux*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*  
*gamification et simulations*

 elearningboulevard.com/

 @elearningtouch

 09 72 46 54 96

 linkedin.com/company/e-learning-touch/

 29490 Guipavas



## E-LEARNING LETTER

 e-learning-letter.com

 fournisseurs@e-learning-letter.com



## E-LEARNING TOUCH'

*Stratégie de formation et d'apprentissage*  
*gamification et simulations*

*Jeux sérieux*

*Évaluation de la formation*

 elearningtouch.com/

 @elearningtouch

 09 72 46 54 96

 contact@elearningtouch.com

 linkedin.com/company/e-learning-touch/

 29490 Guipavas



## E-LOA LEARNING

*Organisme de formation*

*Conception pédagogique multi-modale*



*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production e-learning*



## E-M CONSULTING



## E-NOV TRAINING

*Organisme de formation*

*Plateforme LMS*



*Conception pédagogique multi-modale*

*Production e-learning*



## E-TEACH



## E-TESTING



## E-TIPI LEARNING

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Blended learning*



*Plateformes LMS et LXP*

*Classes virtuelles et services associés*



## E-TRIBART

*Organisme de formation*

*Conception pédagogique multi-modale*



*Contenus e-Learning sur mesure*



## E2TIME.COM



## EAGLES TEAM BUILDING

 [eagles-teambuilding.com](http://eagles-teambuilding.com)

 [info@eagles-teambuilding.com](mailto:info@eagles-teambuilding.com)

 01 74 62 92 64



## EASY GENERATOR

*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Plateforme LMS*

 [easygenerator-france.fr/](http://easygenerator-france.fr/)

 Vincent Maureau

 04 88 88 03 04

 69100 VILLEURBANNE



## EASY GENERATOR FRANCE

 [elearning.ir-l.com/](http://elearning.ir-l.com/)

 [contact@ir-l.com](mailto:contact@ir-l.com)

 04 88 88 03 04



## EASY RECRUE

 [easyrecrue.com](http://easyrecrue.com)

 [contact@easyrecrue.com](mailto:contact@easyrecrue.com)

 +33 9 72 46 23 56



## EASYMOVIE

 [easy.movie/fr](http://easy.movie/fr)



## EAZYSAFE

 [eazysafe.com/fr](http://eazysafe.com/fr)

 [info@eazysafe.fr](mailto:info@eazysafe.fr)

 01 70 99 31 66



## EBSCO

 [ebSCO.com](http://ebSCO.com)

 [info@fr.ebSCO.com](mailto:info@fr.ebSCO.com)

 01 40 96 47 00



## ECOLE O'CLOCK

 [oclock.io/](http://oclock.io/)

 [entreprises@oclock.io](mailto:entreprises@oclock.io)

 @Oclock\_io

 [linkedin.com/company/school/ecole-o'clock/](https://www.linkedin.com/company/school/ecole-o'clock/)



## ECOLEMS

 [ecolems.com](http://ecolems.com)

 [contact@ecolems.com](mailto:contact@ecolems.com)

 01 74 88 89 99



## EDACADEMY

 [edacademy.eu/](http://edacademy.eu/)

 [hello@edacademy.fr](mailto:hello@edacademy.fr)

 [re.linkedin.com/company/edacademy-eu](https://www.linkedin.com/company/edacademy-eu)



## EDCORTEX

 [edcortex.com/](http://edcortex.com/)

 [contact@edcortex.com](mailto:contact@edcortex.com)

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



## EDENQUEST

Outil auteur Serious Game

Outil auteur Mobile Learning

Production Serious Game

 edenquest.fr

 Pascal NICAUD

 linkedin.com/company/11013030/admin/

 75014 PARIS

 06 33 13 79 74



## EDFAB

 edfab.fr

 contact@edfab.fr

 +33 (0)1 72 59 34 60



## EDFLEX

Évaluation et certification

Stratégie de formation et d'apprentissage

Formation informatique et bureautique

Apprentissage des langues

 edflex.com

 contact@edflex.com

 @edflex\_fr

 linkedin.com/company/9247198/

 75009 Paris



## 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

Évaluation et certification

Stratégie de formation et d'apprentissage

Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)

Accompagnement des performances

 edko.io/

 contact@edko.io

 06 47 68 56 26

 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

 02 45 34 04 40

 linkedin.com/company/edmill/

 37000 TOURS



<b>▶ EDTAKE</b> <i>Stratégie de formation et d'apprentissage</i> <i>Blended learning</i>		<i>Outils de gestion des contenus</i> <i>Technologies d'apprentissage collaboratives</i>	
 edtake.com  @_edtake  01 43 06 02 85	 contact@edtake.com  linkedin.com/company/edtake/  75116 Paris		
<b>EDTECH FRANCE</b> <i>Associations</i>			
 edtechfrance.fr/  @EdtechFrance  https://edtechfrance.fr	 contact@edtechfrance.fr  linkedin.com/company/edtechfrance  75003 PARIS		
<b>EDU GROUPE</b>			
 edugroupe.com  01 71 19 70 30	 infos@edugroupe.com		
<b>EDU PERFORMANCE</b>			
 eduperformance.com  08 00 90 07 63	 info@eduperformance.com		
<b>EDUCATION FIRST CORPORATE</b>			
 ef.fr  01 42 61 73 40	 corporate.fr@ef.com		
<b>▶ EDUCENTRIC</b>			
 educentric.fr  @EDUCENTRICFR	 hello@educentric.fr  linkedin.com/company/educentric-fr		
<b>▶ EDUCLEVER</b>			
 educlever.com	 bienvenue@educlever.com  linkedin.com/company/educlever  94250 GENTILLY		
<b>▶ EDUFACTORY</b> <i>Stratégie de formation et d'apprentissage</i> <i>gamification et simulations</i>		<i>Jeux sérieux</i> <i>Formation informatique et bureautique</i>	
 edufactory.com/  @_edufactory  06 47 80 94 93	 info@edufactory.com  linkedin.com/company/edufactory  92100 Boulogne-Billancourt		

## EDUNAO

Plateformes LMS et LXP

Blended learning

 edunao.com/

 @edunao

 : +33 (0)9 52 72 92 50

 contact@edunao.com

 linkedin.  
com/company/11283966/admin/feed/posts/

 75008 PARIS

**EDUNAO**  
LEARNING TECHNOLOGIES

## EDUSIGN

Solutions Digitales pour le présentiel

Solutions d'évaluation / quizz

Solution de dématérialisation des feuilles de présence

 edusign.fr/

 @Edusignfr

 06 68 97 58 96

 hello@edusign.fr

 linkedin.com/company/edusign/

 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

**edusign**

## EDUXIM

 eduxim.com/

 @EduximApp

 bonjour@eduxim.com

 linkedin.com/company/eduxim/

EDUXIM

## EGGON TECHNOLOGY

 eggon-technology.com/

 m.jacquet@eggon.fr

 linkedin.com/in/ana%C3%AFs-david-75447419b/



## EIKOS CONCEPTS

 eikos-concepts.com

 01 30 86 91 19



## ELAO

 elao-test.com/

 32 4 387 86 66

 linkedin.com/company/53536566/

 04671 Barchon

**ELAO**  
The smart assessment

## ELEARNIS

 elearnis.fr

 04 58 00 38 68

 olivier.chemin@elearnis.fr

 38240 MEYLAN



## ELENDI

 elendi.ai/

 hello@elendi.ai

 linkedin.com/company/elendi/

elendi

## ELEPHORM

 elephorm.com

 09 72 11 16 37

 contact@elephorm.com

 69002 LYON

 **ELEPHORM**

## ELU FORMATION / PLACE DE LA RÉPUBLIQUE

 eluformation.fr/

 contact@eluformation.fr

 linkedin.com/company/eluformation



## EMAGE-ME

*Évaluation et certification*

*Organismes de certification*

 emage-me.com/

 06 11 48 43 48

*Management et soft skills*

*Gestion des talents et du capital humain*

 linkedin.com/company/30587457/

 69009 LYON

emage me

## EMCC FRANCE

 emccfrance.org/fr

 01 56 62 24 24

 infos@emccfrance.org



## EMERAUDE ESCAPE

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*gamification et simulations*

 emeraude-escape.com/

 @EmeraudeEscape

 01 43 35 29 71

*Jeux sérieux*

*Développement de Leadership*

 contact@emeraude-escape.com

 linkedin.com/company/emeraude-escape-game

 75015 PARIS



## ENGAGELI

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Vidéo pour la formation*

 engageli.com

 @engageli

 1 650.209.0125

*Outils de gestion des contenus*

*Blended learning*

 linkedin.com/company/engageli

 94104 San Francisco

engageli

## ENGLISH ATTACK

 fr.english-attack.com/



## ENI

*Évaluation et certification*

*Ressources pour centres de formation*

 eni-elearning.com/fr

*Formation informatique et bureautique*

*Ressources de formation*

 contact@editions-eni.fr

 linkedin.com/company/editions-eni/

 44800 SAINT-HERBLAIN



## ENOVATION

Évaluation et certification  
Évaluation de la formation

Stratégie de formation et d'apprentissage  
Plateformes LMS et LXP

 enovationsolutions.fr/  
 @EnovationFR  
 33 (0)5 57 26 57 24

 info@enovationsolutions.fr  
 linkedin.com/company/enovation-france/  
 33100 BORDEAUX



## ENSIZE

 ensizeinternational.com  
 01-55-60-20-90



## ENTERPRISE GAME CENTER

 entreprisegamecenter.com  
 06 87 61 82 28

 contact@entreprisegame.com

Entreprise Game Center  
Jouer en se formant

## ENTREPRISE ET CARRIÈRES

 wk-rh.fr  
 08 25 08 08 00

 contact@wk-rh.fr



## EPISTEMES

 epistem-es-formation.fr  
 @epistem-es-forma  
 Benoit DOMINGUEZ 06.79.75.63.71

 contact@epistem-es-formation.fr  
 linkedin.com/company/11093056/admin/



## ERGO SYNERGIE

 ergo-synergie.fr  
 06 62 58 26 34



## ERUDIA

 erudia.com  
 01 55 60 20 90

 l.vialla@erudia.com



## ESIEE-IT

 esiee-it.fr/fr/nos-formations-par-domaine

 01 30 75 36 52

 linkedin.com/showcase/72615705/admin/feed/posts/  
 95300 PONTOISE



## ESSAIM

Accompagnement des performances  
Formation métiers

Évaluation de la formation  
Gestion des talents et du capital humain

 essaim-community.com/

 linkedin.com/company/essaim-learning/  
 75019 Paris



## EST'ELLES EXECUTIVE

 [est-elles-executive.fr](http://est-elles-executive.fr)

 [contact@est-elles-executive.fr](mailto:contact@est-elles-executive.fr)



## ET SI ?

 [etsi-conseil.fr/](http://etsi-conseil.fr/)

 06 16 34 30 87

 [linkedin.com/company/et-si-conseil/](https://linkedin.com/company/et-si-conseil/)

 75017 PARIS



## ETIC MANAGEMENT

*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Stratégie Learning à l'ère du digital*

 [learning-makers.com/](http://learning-makers.com/)

 06 87 02 88 53

 Agnès Calleja

 [linkedin.com/company/etic-management-sas/](https://linkedin.com/company/etic-management-sas/)

 30000 NÎMES



## ETICEO

 [eticeo.com](http://eticeo.com)

 09 52 71 74 28

 [contact@eticeo.fr](mailto:contact@eticeo.fr)



## ETS GLOBAL

*Évaluation et certification*

 [etsglobal.org](http://etsglobal.org)

 @ETSGlobal

 08 91 67 68 60

 [info-fr@etsglobal.org](mailto:info-fr@etsglobal.org)

 [linkedin.com/company/ets-global](https://linkedin.com/company/ets-global)

 75009 PARIS



## EURECIA

 [eurecia.com](http://eurecia.com)

 05 62 20 03 69

 [contact@eurecia.com](mailto:contact@eurecia.com)



## EUREKA INDUSTRIES

 [eurekaindustries.fr](http://eurekaindustries.fr)

 +33 (0)1 43 97 48 71

 [contact@eurekaindustries.fr](mailto:contact@eurekaindustries.fr)



## EVALBOX

 [evalbox.fr/](http://evalbox.fr/)

 @evalbox

 [contact@evalbox.com](mailto:contact@evalbox.com)

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



## EVALUO

*Évaluation et certification*

*Évaluation de la formation*

 [evaluo.eu/](http://evaluo.eu/)

 @Evaluo20

 01 89 71 11 17

 [cedric.delatorre@evaluo.eu](mailto:cedric.delatorre@evaluo.eu)

 [linkedin.com/company/e-valuo](https://linkedin.com/company/e-valuo)

 75011 PARIS



## EVERSIM

*Outil auteur Serious Game*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 [eversim.com](http://eversim.com)  
 06 65 29 14 56

*Production Serious Game*

*Jeux en réseau multijoueurs et collaboratifs*

 [Louis-Marie Rocques](mailto:Louis-Marie.Rocques)  
 77185 LOGNES



## EVOL'JOB

 [evol-job.fr/](http://evol-job.fr/)

 [david.roblin@evol-job.fr](mailto:david.roblin@evol-job.fr)  
 [linkedin.com/company/evol-job/](https://www.linkedin.com/company/evol-job/)



## EXCLUSIVE RH

 [exclusiverh.com](http://exclusiverh.com)  
 01 84 20 40 84

 [info@exclusiverh.com](mailto:info@exclusiverh.com)



## EXPERQUIZ

*Plateforme LMS*

*Production e-learning*

 [experquiz.com/fr/](http://experquiz.com/fr/)  
 @Experquiz  
 01 82 28 07 56

*Solutions d'évaluation / quizz*

 [contact@experquiz.com](mailto:contact@experquiz.com)  
 [linkedin.com/company/experquiz](https://www.linkedin.com/company/experquiz)  
 75017 PARIS



## EXPLORATEUR DE MÉTIERS

 [explorateurdemetiers.tv](http://explorateurdemetiers.tv)  
 @explometierstv

 [contact@explorateurdemetiers.tv](mailto:contact@explorateurdemetiers.tv)  
 [linkedin.com/company/explorateurdemetiers](https://www.linkedin.com/company/explorateurdemetiers)



## F3DF

*Organisme de formation*

*Conception pédagogique multi-modale*

 [formation-3d-france.com/](http://formation-3d-france.com/)  
 @F3DFr  
 09 80 68 26 08

*Centre / Service de formation en ligne*

*Conception dispositif blended*

 Florian  
 [linkedin.com/showcase/f3df-industrie](https://www.linkedin.com/showcase/f3df-industrie)  
 69009 LYON



## FABLAB BY INETUM

*Contenus sur étagère*

*Jeux sérieux*

 [inetum.com/fr](http://inetum.com/fr)  
 06 08 48 13 06

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*gamification et simulations*

 [linkedin.com/showcase/fablab-by-inetum/](https://www.linkedin.com/showcase/fablab-by-inetum/)  
 93400 SAINT-OUEN-SUR-SEINE



## FASTERCLASS

 [fasterclass.fr](http://fasterclass.fr)

 [hello@fasterclass.fr](mailto:hello@fasterclass.fr)  
 [linkedin.com/company/fasterclass/](https://www.linkedin.com/company/fasterclass/)



## FFFOD

 [fffod.org/](http://fffod.org/)  
 +33 (0)9 66 96 06 52

 [sonia.lelouarn@fffod.fr](mailto:sonia.lelouarn@fffod.fr)



## FICTIS PREVENTION

 [fictis-prevention.com](http://fictis-prevention.com)  
 02 41 20 06 20

 [commercial@fictis-prevention.com](mailto:commercial@fictis-prevention.com)



## FIFTY

 [fifty.do](http://fifty.do)

 [hello@fifty.do](mailto:hello@fifty.do)

 [linkedin.com/company/fifty-edoing](https://www.linkedin.com/company/fifty-edoing)

 75009 Paris

**FIFTY**  
Stop talking.  
Start doing!

## FILIZ

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Evaluation de la formation*

*Outils de gestion des contenus*

*Gestion de la performance*

 [filiz.io](http://filiz.io)

 07 80 90 76 25

 [linkedin.com/company/filiz-io/](https://www.linkedin.com/company/filiz-io/)

 85340 LES SABLES D'OLONNE

## FIRST FINANCE

 [first-finance.fr](http://first-finance.fr)

 01 44 53 75 75

 [contact@first-finance.fr](mailto:contact@first-finance.fr)

FIRST FINANCE

## FK COACHING

*Organisme de formation*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 [fkconsulting.fr/](http://fkconsulting.fr/)

 06 82 32 45 91

*Conseil Digital Learning*

*Centre / Service de formation en ligne*

 KACZMAREK

 [linkedin.com/in/fabien-kaczmarek-7366135/](https://www.linkedin.com/in/fabien-kaczmarek-7366135/)

 93100 MONTREUIL



## FK CONSULTING

*Organisme de formation*

*expert qualiopi*

 [fkconsulting.fr/](http://fkconsulting.fr/)

 @FabienKACZMAREK2

 06 82 32 45 91

 Fabien KACZMAREK

 [linkedin.com/in/fabien-kaczmarek-7366135/](https://www.linkedin.com/in/fabien-kaczmarek-7366135/)

 93100 MONTREUIL



## FLOW

 [flow-app.io](http://flow-app.io)



## ▶ FLOWBOW

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Blended learning*

*Contenus sur mesure*

*Production e-learning*

 flowbow.fr/

 willem.rodier@flowbow.fr

 linkedin.com/company/flowbow/

 92170 Issy-les-Moulineaux

 07 57 81 02 46



## ▶ FLOWCHASE

 flowchase.app/

 info@flowchase.app

 linkedin.com/company/54116849/admin/



## FOCUS RH

 focusrh.com

 christina.gierse@focusrh.com

 01 41 06 59 00



## FOEDERIS

 foederis.fr

 contact@foederis.fr

 04 72 18 76 80



## FORA

*Plateformes LMS et LXP*

*Management et soft skills*

*Solutions de Mobile Learning*

*Vidéo pour la formation*

 fora.fr

 Claire Sockeel

 linkedin.com/company/fora-formation

 59262 SAINGHIN EN MÉLANTOIS

 00 (33) 03 20 65 52 65



## ▶ FORMACAST.ORG

 formacast.org

 contact@formacast.org

 linkedin.com/company/formacast-org/

Formacast.org

## FORMAEVA

 formaeva.com

 conseil@formaeva.com

 09 80 08 28 18

 59000 LILLE



## FORMALEARNING

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

 formalearning.com/

 contact@formalearning.com

 @Forma\_Learning

 linkedin.com/company/formalearning/

 01.45.49.12.21

 75011 Paris



## FORMATION RÉDACTION WEB

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur mesure

 [formation-redaction-web.com/](http://formation-redaction-web.com/)

 07 82 84 20 07

Centre / Service de formation en ligne

Conception pédagogique multi-modale

 Jessica Martinelli

 [linkedin.com/school/formation-redaction-web/my](https://www.linkedin.com/school/formation-redaction-web/my)

 83640 SAINT ZACHARIE

< FR >  
; / W > | Formation  
Rédaction Web

## FORMATOOL

 [formatool.io](http://formatool.io)

 [contact@formatool.io](mailto:contact@formatool.io)

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



## FORMETRIS

 [formetris.com](http://formetris.com)

 +33 (0)1 43 06 90 27

 [contact@formetris.com](mailto:contact@formetris.com)

 75002 PARIS

**forMetris**  
des mesures et des hommes

## FOSWAY LOUNGE

Stratégie de formation et d'apprentissage

Outils de gestion des contenus

 [fosway.com/](http://fosway.com/)

Systèmes d'information et de gestion des Ressources  
Humaines (SIRH)

Plateformes LMS et LXP

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

 GL7 6BY Cirencester



## FOXAR

 [foxar.fr](http://foxar.fr)

 @FoxarFR

 [contact@foxar.fr](mailto:contact@foxar.fr)

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



## FRANCE IMMERSIVE LEARNING

 [i2l.fr/](http://i2l.fr/)



## FRANCE ORIENTATION CONSEIL

 [franceorientationconseil.com](http://franceorientationconseil.com)

 Elizabeth Armao 06 03 11 19 25

 [e.armao@franceorientationconseil.com](mailto:e.armao@franceorientationconseil.com)



## FRANÇOIS LIDOVE - VOIX-OFF MASCULINE

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

 [francois-lidove.com](http://francois-lidove.com)

 +33 970 46 41 11

 François Lidove

 [linkedin.com/in/francois-lidove](https://www.linkedin.com/in/francois-lidove)

 28012 MADRID

**François Lidove**  
COMÉDIEN VOIX-OFF



## FRATE FORMATION

 frateformation.net/

 contact@frateformation.net

 linkedin.com/company/frate-formation-conseil/mycompany/



## 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



## 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

 furetcompany.com

 lucie.wibault@furetcompany.com

 @furet\_company

 linkedin.com/company/9240135/admin/



## FURMAZIONE.COM

 furmazione.com/

 contact@furmazione.com

 @furmazione

 linkedin.com/company/furmazione

## FUSACQ

 fusacq.com

 contact@fusacq.com

 01 48 28 20 23



## GAMELEARN

 game-learn.com

 info@game-learn.com

 +34 913 519 089



## GAMIFICATIONZONE

 gamificationzone.com

 gastaldi@gamificationzone.com

 Jerome Gastaldi 06 73 67 61 08



## GAR NINJA

 gar.ninja/

 vincent@gar.ninja

 linkedin.com/company/gar-ninja/



## GARF

 garf.asso.fr  
 01 42 61 34 44

 garf@garf.asso.fr



## GENIALLY

*Stratégie de formation et d'apprentissage  
gamification et simulations*

*Jeux sérieux  
Evaluation de la formation*

 genial.ly/fr/  
 @genially\_fr/

 linkedin.com/company/geniallyofficial/  
 14008 CORDOBA



## GERESO

 gereso.com  
 08 00 40 04 60

 contact@gereso.com



## GERIP COMPETENCES

 formation.gerip.com/  
 @Gerip\_formation  
 06 84 51 99 19

 linkedin.com/company/gerip  
 75014 PARIS



## GESTIONDELAPEIE.COM

 gestiondelapaie.com  
 08 00 80 07 11



## GESTUEL'SANTE

 gestuelsante.fr  
 05.55.17.10.77



## GETABSTRACT

*Stratégie de formation et d'apprentissage  
Contenus sur mesure*

*Développement de Leadership*

 getabstract.com  
 @getAbstract

 linkedin.com/company/getabstract  
 06005 Luzern



## GFI INFORMATIQUE

 gfi.fr  
 01 44 04 50 00



## GIP FCIP DE L'ACADEMIE DE CAEN

 ac-caen.fr  
 +33 2 31 30 15 71

 cafoc.europe@ac-caen.fr



## GLOBAL KNOWLEDGE FRANCE

Organisme de formation

Centre / Service de formation en ligne

Contenus e-Learning sur mesure

Conception dispositif blended

 [globalknowledge.com/fr-fr](http://globalknowledge.com/fr-fr)

 [info@globalknowledge.fr](mailto:info@globalknowledge.fr)

 @GlobalKnowledge

 [linkedin.com/company/global-knowledge](https://www.linkedin.com/company/global-knowledge)

 01 78 15 34 00

 92500 RUEIL-MALMAISON



## GLOBAL ENGLISH-PEARSON ENGLISH

 [globalenglish.com](http://globalenglish.com)

 [info@globalenglish.com](mailto:info@globalenglish.com)



## GLOBAL EXAM

Plateforme LMS

Solutions d'évaluation / quizz

Production e-learning

 [global-exam.com/fr](http://global-exam.com/fr)

 [sales@global-exam.com](mailto:sales@global-exam.com)

 07 71 77 40 45

 [linkedin.com/company/global-exam/](https://www.linkedin.com/company/global-exam/)

 75001 PARIS



## GLOWBL

Jeux sérieux

gamification et simulations

Management et soft skills

Centres et lieux de formation

 [glowbl.com](http://glowbl.com)

 [bonjour@glowbl.com](mailto:bonjour@glowbl.com)

 @Glowbl\_Official

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

 06 15 47 50 39

 69003 LYON



## GNFA

 [gnfa-auto.fr](http://gnfa-auto.fr)

 [lobertc@gnfa-auto.fr](mailto:lobertc@gnfa-auto.fr)

 01 41 14 16 18



## GO1

 [coopacademy.com](http://coopacademy.com)

 75009 PARIS



## GOBELINS

 [gobelins.fr/](http://gobelins.fr/)

 [info@gobelins.fr](mailto:info@gobelins.fr)

 01 40 79 92 79



## GOFLUENT

 [gofluent.com](http://gofluent.com)

 [france@gofluent.com](mailto:france@gofluent.com)

 @gofluent

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

 01 71 29 67 67

 75008 PARIS



## GOODHABITZ

Centre / Service de formation en ligne

Production e-learning

 [goodhabitzz.com/fr-fr/home.html](http://goodhabitzz.com/fr-fr/home.html)  
 @GoodHabitzzHQ  
 +33 6 40 87 88 04

Contenus e-Learning sur étagère

Service de coaching

 Myriam Habbi  
 [nl.linkedin.com/company/goodhabitzz](https://nl.linkedin.com/company/goodhabitzz)  
 75008 PARIS

**goodhabitzz**  
online training

## GOPAS – COURS MS OFFICE

 [gopas.eu](http://gopas.eu)  
 +420 234 064 900-3

 [info@gopas.cz](mailto:info@gopas.cz)

**GOPAS**  
elearning

## GOWIZAPP

 [gowizapp.com/](http://gowizapp.com/)  
 @GoWizApp

 [contact@gowizapp.com](mailto:contact@gowizapp.com)  
 [linkedin.com/company/gowizapp/](https://linkedin.com/company/gowizapp/)

GOWIZAPP 

## GPO MAGAZINE

 [gpomag.fr](http://gpomag.fr)  
 03 25 42 18 92

 [contact@gpomag.fr](mailto:contact@gpomag.fr)

**GPO** Mag  
LE MAGAZINE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

## GRAPHIMEO

Créateur/ Editeur de contenus e-learning

 [graphimeo.pro/](http://graphimeo.pro/)  
 09 77 21 64 24

 Fizellier  
 75011 PARIS

**G**  
GRAPHIMEO

## GRAVE COOL

 [grave.cool](http://grave.cool)

 [pascal.p@grave.cool](mailto:pascal.p@grave.cool)  
 [linkedin.com/company/70928783](https://linkedin.com/company/70928783)

**grave**COOL  
Construisons ensemble les formations de demain !

## GREEN DECLIC

Contenus sur étagère

Politiques organisationnelles et de développement des entreprises

 [greendeclic.com](http://greendeclic.com)

Management et soft skills

Ressources de formation

 [linkedin.com/company/greendeclic/](https://linkedin.com/company/greendeclic/)  
 54700 MAIDIÈRES

**GREEN**  
**DECLIC**

## GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT

 [grenoble-em.com](http://grenoble-em.com)  
 01 75 00 00 75

 [info@grenoble-em.com](mailto:info@grenoble-em.com)

**G**  
GRENOBLE  
ECOLE DE  
MANAGEMENT

## GROUPE CERAN

 [ceran.com](http://ceran.com)

 [mob@ceran.com](mailto:mob@ceran.com)  
 [linkedin.com/school/ceran-lingua-international/](https://linkedin.com/school/ceran-lingua-international/)

**CERAN**  
LANGUAGES & CULTURES

## GROUPE HORIZONTAL SOFTWARE

 [horizontalsoftware.com](http://horizontalsoftware.com)

 [contact@horizontalsoftware.com](mailto:contact@horizontalsoftware.com)



 01 45 22 33 52

## GROUPE REVUE FIDUCIAIRE

 [grouperf.com](http://grouperf.com)

 [src@grouperf.com](mailto:src@grouperf.com)



 08 26 80 52 52

## GUTENBERG TECHNOLOGY

 [gutenberg-technology.com](http://gutenberg-technology.com)

 [contact@gutenberg-technology.com](mailto:contact@gutenberg-technology.com)



 01 49 20 70 73

 93100 MONTREUIL

## GYMGLISH

 [gymglish.com](http://gymglish.com)

 [contact@gymglish.com](mailto:contact@gymglish.com)

 @gymglish

 [linkedin.com/company/gymglish](https://linkedin.com/company/gymglish)

**gymglish**

 01 53 33 02 40

 75000 PARIS

## GYMNASSE DU MANAGEMENT

 [gymnasedumangement.fr/](http://gymnasedumangement.fr/)

 [cbarbon@excamino.fr](mailto:cbarbon@excamino.fr)

 @LeGymnase

 [linkedin.com/company/gymnase-du-management/](https://linkedin.com/company/gymnase-du-management/)



 +33 1 53 25 05 23

## HABILITATEM

 [habilitatem.com/](http://habilitatem.com/)

 [andres@habilitatem.com](mailto:andres@habilitatem.com)

 N/A

 [linkedin.com/company/habilitatem/](https://linkedin.com/company/habilitatem/)



## HAIKARA

 [haikara.fr](http://haikara.fr)

 [contact@haikara.fr](mailto:contact@haikara.fr)

 +33 1 44 54 37 54

 75003 PARIS

**haikara**

## HALIFAX CONSULTING

 [halifax.fr](http://halifax.fr)

 [contact@halifax.fr](mailto:contact@halifax.fr)

 +33 (0)1 30 61 81 91



## HANDYTRAIN

*Plateforme LMS*

 [handytrain.com](http://handytrain.com)

 Ralph da Silva

 @handytrain

 [in.linkedin.com/company/handytrain](https://in.linkedin.com/company/handytrain)

 +918448455594

 403001 PANAJI



## HAPPEE LEARNING

Conseil Digital Learning

Plateforme LMS

 [happeelearning.com/](http://happeelearning.com/)  
 @HappeeLearning  
 07 56 97 22 95

Contenus e-Learning sur mesure

Production e-learning

 Luc PIATON  
 [linkedin.com/company/happeelearning](https://www.linkedin.com/company/happeelearning)  
 22302 LANNION CEDEX



## HELLO ESCAPE

 [hello-escape.com/](http://hello-escape.com/)

 75011 PARIS



## HELLO RSE

 [hellorse.fr](http://hellorse.fr)  
 @hello\_rse

 [contact@hellorse.fr](mailto:contact@hellorse.fr)  
 [linkedin.com/company/13065129](https://www.linkedin.com/company/13065129)



## HELLOWORK GROUP

 [hellowork-group.com/](http://hellowork-group.com/)  
 @hellowork

 [jplasseraud@hellowork.com](mailto:jplasseraud@hellowork.com)  
 [linkedin.com/company/helloworkcom](https://www.linkedin.com/company/helloworkcom)



## HELP! MON ANGLAIS

Organisme de formation

 [helpmonanglais.fr](http://helpmonanglais.fr)  
 06 74 06 10 89

 Laurie Paris  
 [linkedin.com/company/64986623/](https://www.linkedin.com/company/64986623/)  
 69008 LYON



## HIGHDAY

 [highday.fr/](http://highday.fr/)

 [remi@highday.fr](mailto:remi@highday.fr)  
 [linkedin.com/in/cl%C3%A9ment-dupuis-59ba5858](https://www.linkedin.com/in/cl%C3%A9ment-dupuis-59ba5858)



## HINNOYA

 [hinnoya.fr](http://hinnoya.fr)  
 04 72 81 44 44

 [contact@hinnoya.fr](mailto:contact@hinnoya.fr)



## HIRED

 [hired.com](http://hired.com)



## HOLY-DIS

 [holydis.com](http://holydis.com)  
 01 55 66 89 89



## HOROQUARTZ

 [horoquartz.fr](http://horoquartz.fr)  
 02 51 53 13 00

 [contact@horoquartz.fr](mailto:contact@horoquartz.fr)



## HR PATH SOFTWARE

 hr-path.com  
 01 53 62 22 14



## HUGGLE

 huggle.tech/

 contact@huggle.tech  
 linkedin.com/company/huggletech

**huggle**

## HULT EF CORPORATE EDUCATION

 hultef.com/fr/

 3301 42 61 82 34

 linkedin.com/company/hultef-corporate-education  
 75009 PARIS

**HULT / EF**  
CORPORATE EDUCATION

## HUMAN SYNERGISTICS INTERNATIONAL

 humansynergistics.com  
 04 74 52 41 29

 info@humansynergistics.com



## HUMANAVA

 humanava.com

 contact@humanava.com  
 linkedin.com/company/humanava/

**humanava**

## HUMANS MATTER

 humansmatter.co/

 contact@humansmatter.co  
 linkedin.com/company/sbt-humans-matter/



## HUPSO

 hupso.co/

 arnaud@hupso.co  
 linkedin.com/company/hupso

**hupso** Devenir  
ACADEMY indispensable

## HUSSAR ACADEMY

 hussaracademy.fr/

 yvon.moysan@hussaracademy.fr  
 linkedin.com/company/hussar-academy



## I3M

 i3m.fr  
 +33 (0)5 61 34 70 00

 contact@i3m.fr



## ICADEMIE

 icademie.com  
 04 94 46 53 24

 contact@icademie.com



## ICDL FRANCE

 icdlfrance.org/  
 @icdlfrance

 contact@icdlfrance.org  
 linkedin.com/company/pcie---icdl/  
 06400 CANNES



## ICÉDAP

Conception pédagogique multi-modale

Production Mobile Learning

 icedap.com/  
 @ICEDAPFormation  
 02 41 93 75 75

Production e-learning

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

 Renaud Lemaire  
 linkedin.com/company/icedapformation/  
 49124 SAINT-BARTHÉLEMY-D'ANJOU

Editions & Formations Digitales  
**ICÉDAP**

## IDEES-3COM

 idees-3com.com  
 03 20 76 37 30

 contact@idees-3com.com



## IELA

 ielassoc.org  
 (646) 397-3710

 info@ielassoc.org



## IFFEN

 iffen.fr  
 01 43 82 59 75

 contact@iffen.fr



## IGNITION FACTORY

 ignition-factory.com  
 01 71 20 80 00



## ILDI

Conseil Digital Learning

Publications

 il-di.com/  
 @ILDIconseil  
 +33 9 72 42 03 31

Veille

Événements formation

 contact@il-di.com  
 linkedin.com/company/il&di  
 75012 PARIS



## ILLUSTRAL LEARNING

 illustralearning.com/

 contact@illustralearning.com

 linkedin.com/company/illustralearning



## IMC SA

 im-c.de  
 +49 681 94 76 0

 info@im-c.de



## IMMERSIVE-COLAB

 immersive-colab.fr/

 pierre-yves.perez@immersive-colab.fr

 linkedin.com/company/immersive-colab/



## IMPAKTEO

 [impakteo.com](http://impakteo.com)  
 +33 (0) 1 47 20 77 28

 [contact@impakteo.com](mailto:contact@impakteo.com)



## IMPALA

 [impala.in/](http://impala.in/)

 [hector@impala.in](mailto:hector@impala.in)

 [linkedin.com/company/impala-corp](https://linkedin.com/company/impala-corp)

 75002 PARIS



## IN MEDIA VITA

 [inmediavita.com/](http://inmediavita.com/)

 @inmediavita1

 [penelope@inmediavita.com](mailto:penelope@inmediavita.com)

 [linkedin.com/company/inmediavita/](https://linkedin.com/company/inmediavita/)



## INC-IME

 [neurocognitivism.com](http://neurocognitivism.com)

 01 44 82 92 00

 [info@ime.fr](mailto:info@ime.fr)



## INDICE RH

 [indicerh.com](http://indicerh.com)

 09 72 31 47 74

 [contact@indicerh.com](mailto:contact@indicerh.com)



## INFOPROMOTIONS-GROUPE SOLUTIONS

 [groupesolutions.fr/](http://groupesolutions.fr/)



## INFOR SA

 [infor.fr](http://infor.fr)

 866-244-5479

 [contact@infor.fr](mailto:contact@infor.fr)



## INFORMATIONS ENTREPRISE

 [info-entreprise.com](http://info-entreprise.com)

 01 44 30 24 60

 [info@info-entreprise.com](mailto:info@info-entreprise.com)



## INGENIUM

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Plateforme LMS*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 [ingenium-elearning.com](http://ingenium-elearning.com)

 06 70 06 12 65

 Stéphane Minot

 14460 COLOMBELLES



## INNERSHIP

 [innership.com](http://innership.com)



## INNOPRAG

Plateforme LMS

Plateforme TMS

 [innoprag.com](http://innoprag.com)  
 @Innoprag  
 06 63 17 65 97

Plateforme de social-learning

Solutions digitales de sécurisation

 Sarah Kebaili  
 [linkedin.com/company/innoprag/](https://www.linkedin.com/company/innoprag/)  
 92000 NANTERRE



## INNOV' AKADEMY

Contenus sur étagère

Accompagnement des performances

 [innovakademy.com/](http://innovakademy.com/)

Stratégie de formation et d'apprentissage

Évaluation de la formation

 [contact@innovakademy.com](mailto:contact@innovakademy.com)  
 [linkedin.com/company/innov-akademy/](https://www.linkedin.com/company/innov-akademy/)  
 33100 Bordeaux



## INOKUFU

 [inokufu.com](http://inokufu.com)  
 @inokufu

 [contact@inokufu.com](mailto:contact@inokufu.com)  
 [linkedin.com/company/inokufu](https://www.linkedin.com/company/inokufu/)



## INOVAE

 [inovae.net](http://inovae.net)  
 +33 (0)3 61 58 90 95

 [info@inovae.net](mailto:info@inovae.net)



## INSER

 [inserrh.com](http://inserrh.com)  
 01 44 77 98 00

 [info@inser.fr](mailto:info@inser.fr)



## INSIGHTS

 [insights.com/fr](http://insights.com/fr)  
 @Insights\_France  
 33 (0) 1 47 83 38 04

 [linkedin.com/company/insights-france/](https://www.linkedin.com/company/insights-france/)  
 75015 PARIS



## INSTANT LEARNING

 [instant-learning.eu/](http://instant-learning.eu/)  
 09 83 62 66 16

 [contact@instant-learning.eu](mailto:contact@instant-learning.eu)



## INSTITUT 4.10

 [institutquatredix.fr/](http://institutquatredix.fr/)  
 01 40 05 39 88

 [schauveau@institutquatredix.fr](mailto:schauveau@institutquatredix.fr)



## INSTITUT FRANÇAIS DE LA MEDIATION

 [institut-francais-mediation.fr](http://institut-francais-mediation.fr)  
 01 49 86 37 34

 [contact@ifmediation.fr](mailto:contact@ifmediation.fr)



## INTEACH

Contenus e-Learning sur étagère

Plateforme LMS

Outil auteur Mobile Learning

 [inteach.io/](http://inteach.io/)  
 @inteach\_io  
 07 60 37 51 67

 Trésor Bapré  
 [linkedin.com/company/inteach/](https://www.linkedin.com/company/inteach/)  
 69001 LYON

*InTeach*

## INTERACTION GAMES

 [interaction-games.com](http://interaction-games.com)  
 01 41 05 90 40

 [info@interaction-games.com](mailto:info@interaction-games.com)

**interaction  
games**

## INTERACTIVE 4D

 [interactive4d.com](http://interactive4d.com)  
 +33 (0) 9 53 32 47 47

 [info@interactive4d.com](mailto:info@interactive4d.com)  
 06300 NICE

**Interactive 4D**

## INTERNATIONAL BUSINESS INTELLIGENCE

 [inbusin.fr](http://inbusin.fr)

 [contact@inbusin.fr](mailto:contact@inbusin.fr)

 inBusin

## INTERVIEW.APP

 [interview.app](http://interview.app)  
 @interviewapp

 [contact@interview.app](mailto:contact@interview.app)  
 [linkedin.com/company/interviewapp](https://www.linkedin.com/company/interviewapp)



## IONISX

 [ionisx.com](http://ionisx.com)  
 +33 1 44 08 01 01

 [hello@ionisx.com](mailto:hello@ionisx.com)  
 75000 PARIS

**IONISX**

## IPESLAND

 [ipesland.com](http://ipesland.com)

 [laurencedescamps@ipesland.com](mailto:laurencedescamps@ipesland.com)  
 [linkedin.com/company/ipesland/](https://www.linkedin.com/company/ipesland/)

 IPESLAND

## IPTIC

 [iptic.fr](http://iptic.fr)  
 +33(0)1 44 30 49 44

 [communication@iptic.fr](mailto:communication@iptic.fr)

**IPTIC**  
Institut de Promotion des Techniques  
de l'Ingénierie et du Conseil

## ISI

Outils de gestion des contenus

Plateformes LMS et LXP

Services d'hébergement

Formation métiers

 [isicrunch.com/studio](http://isicrunch.com/studio)  
 06 71 78 18 41

 [vincent.wartelle@isicrunch.com](mailto:vincent.wartelle@isicrunch.com)  
 [linkedin.com/in/vincentwartelle/](https://www.linkedin.com/in/vincentwartelle/)  
 91190 GIF-SUR-YVETTE



## ISOGRAD

Évaluation et certification

Contenus sur étagère

Services d'hébergement

Contenus sur mesure

 [tosa.org/FR/Redirection](https://tosa.org/FR/Redirection)

 [contact@isograd.com](mailto:contact@isograd.com)



 33 (0)1 42 66 28 88

 [linkedin.com/company/isograd-group/](https://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](https://ispring.fr)

 Anna



 +1 800 640 0868

 [linkedin.com/company/ispring-solutions](https://linkedin.com/company/ispring-solutions)

 00001 -

## ISTF

Formation informatique et bureautique

Formation métiers

Ressources pour centres de formation

Ressources de formation

 [istf-formation.fr/](https://istf-formation.fr/)

 [emilie.foucher@istf-formation.fr](mailto:emilie.foucher@istf-formation.fr)



 01 70 91 55 41

 [linkedin.com/school/istf-formation/](https://linkedin.com/school/istf-formation/)

 44240 La Chapelle sur Erdre

## ITESPRESSO.FR

 [itespresso.fr](https://itespresso.fr)

 01 53 32 10 00



## ITFORBUSINESS

 [itforbusiness.fr](https://itforbusiness.fr)

 01 75 60 28 40

 [contact@itforbusiness.fr](mailto:contact@itforbusiness.fr)



## ITS LEARNING

 [itslearning.fr](https://itslearning.fr)

 01 84 16 76 52

 [fr.contact@itslearning.com](mailto:fr.contact@itslearning.com)



## ITTESTSONLINE.COM

 [ittestsonline.com](https://ittestsonline.com)

 [contact@ittestsonline.com](mailto:contact@ittestsonline.com)



## ITYCOM

 [itycom.com](https://itycom.com)

 04 82 53 02 30

 [info@itycom.com](mailto:info@itycom.com)

 [linkedin.com/company/669168/](https://linkedin.com/company/669168/)

 69007 Lyon



## IWIPS

*Jeux sérieux*

*Développement de Leadership*

 iwips.fr/

 01 40 41 00 68

*gamification et simulations*

*Management et soft skills*

 tigrane.sj@iwips.fr

 linkedin.com/company/iwips/

 75006 PARIS



## IZEOS

 izeos.com

 01 78 09 83 10

 contact@izeos.com



## JENII

 artsetmetiers.fr/fr/le-projet-jenii

 @projet\_jenii

 linkedin.com/company/jenii/

 75013 PARIS



## JOB EXPLORER

 job-explorer.fr

 01 73 79 35 67

 contact@job-explorer.fr



## JUNGLE VR

 junglevr.io

 94140 ALFORTVILLE

jungle VR

## JUNIOR EXCELLENCE CONSULTING

 en cours de développement

 julesm@jec.services

 linkedin.com/company/junior-excellence-consulting/about/

JEC

## KACYONET

 kacyonet.com

 +33 6 66 60 14 01

 contact@kacyonet.com



## KALÉA DIGITAL & FORMATION

 kalea-formation.com/

 contact@kalea-formation.fr

 linkedin.com/company/877277

Kalea  
DIGITAL & FORMATION

## KALÉIDOSCOPE LEARNING

 kaleidolearning.com

 +1 212 679-2740

 info@kaleidolearning.com



## KALYZÉE

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 kalyzee.com/

 @Kalyzee

 welcome@kalyze.com

 linkedin.com/company/kalyze-e/

KALYZÉE



📞 04 84 25 85 57

📍 13100 AIX-EN-PROVENCE

## KAPERLI

🌐 kaperli.fr

📞 06 29 93 67 33



## KAPTITUDE

🌐 kaptitude.com

✉️ info@kaptitude.com

📞 01 41 24 24 40



## KAWALEARN

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Plateformes LMS et LXP*

*Outils de présentation*

*Ressources pour centres de formation*

🌐 kawalearn.com/

✉️ hello@kawalearn.com

🌐 linkedin.com/company/kawalearn

📞 01 88 46 95 50

📍 75016 Paris



## 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



## KERTIOS - KXO SOLUTIONS

*Évaluation et certification*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Evaluation de la formation*

*Accompagnement clients*

🌐 kxo-solutions.com/

📞 01 74 70 42 77

📍 92150 Suresnes



## KEYRO LEARNING SOLUTIONS

*Outil auteur e-learning*

*Outil auteur Mobile Learning*

*Solutions d'évaluation / quizz*

🌐 dev.keyro.fr/

📞 06 60 97 57 87

✉️ contact@keyro.fr

🌐 linkedin.com/company/keyro

📍 33000 Bordeaux



## KIALATOK

🌐 kialatok.fr

📞 01 40 37 70 94

✉️ lespetitesmains@kialatok.fr



## KING PACT

🌐 kingpact.fr

✉️ contact@kingpact.fr

🌐 linkedin.com/company/kingpact/



## KIRAE

 kirae.io  
 @kiraelearning

 contact@kirae.io  
 linkedin.com/company/kirae/



## KLARA

*Evaluation de la formation*

*Gestion de la performance*

 klarahr.com

 linkedin.com/company/30629183/admin/feed/posts/  
 75001 Paris



## KLAXOON

 klaxoon.com/fr  
 02 22 74 06 70

 contact@klaxoon.com  
 35510 Cesson-Sévigné



## KLONA

 klona.io/

 ndesseaux@klona.io  
 linkedin.com/showcase/klona.io  
 75001 PARIS



## KNOWLEDGEPLACES

 knowledgeplaces.com/  
 01 42 42 03 10

 contact@knowledgeplaces.com



## KNOWMORE

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

*Formation informatique et bureautique*

*Evaluation de la formation*

 knowmore365.com/  
 @knowmore365  
 06 07 57 81 12

 linkedin.com/company/knowmore  
 94200 Ivry-sur-Seine



## KOCOYA THINKLAB

 kocoyathinklab.com/

 steph@kocoyathinklab.com  
 linkedin.com/company/18497299/admin/dashboard/



## KOKOROE

*Contenus sur étagère*

*Développement de Leadership*

*Accompagnement des performances*

*Management et soft skills*

 kokoroe.fr

 contact@kokoroe.fr  
 75010 PARIS



## KOMIN.IO

Plateformes LMS et LXP

Vidéo pour la formation

Technologies d'apprentissage collaboratives

 [komin.io/](http://komin.io/)

 33 6 64 20 69 30

 [linkedin.com/company/komin-io](https://www.linkedin.com/company/komin-io)

 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT



## KOMODAL

 [komodal.co/](http://komodal.co/)

 07 88 73 66 18

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

 53000 LAVAL



## KONEXIO

 [konexio.eu](http://konexio.eu)

 @konexio\_eu

 [admin@konexio.eu](mailto:admin@konexio.eu)

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



## KORDA & COMPANY

Contenus sur étagère

Développement de Leadership

Management et soft skills

Gestion des talents et du capital humain

 [kordacompany.com/](http://kordacompany.com/)

 33 1 53 58 12 30

 [linkedin.com/company/korda-fr/](https://www.linkedin.com/company/korda-fr/)

 75017 PARIS



## KORDA DIGITAL

Organisme de formation

Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur mesure

Production e-learning

 [korda-digital.com](http://korda-digital.com)

 07 85 57 22 32

 ROBIN MASSET

 [linkedin.com/company/korda-&-company/](https://www.linkedin.com/company/korda-&-company/)

 75008 PARIS



## KOSMOS

 [kosmos-education.com/](http://kosmos-education.com/)

 @KosmosEducation

 [contact@kosmos.fr](mailto:contact@kosmos.fr)

 [linkedin.com/company/689365/](https://www.linkedin.com/company/689365/)

 44000 NANTES

  
digital for education

## KRONOS

 [kronos.fr/](http://kronos.fr/)

 01 49 49 06 10

 [contact@kronos.fr](mailto:contact@kronos.fr)

 [linkedin.com/company/kronos\\_2/mycompany/](https://www.linkedin.com/company/kronos_2/mycompany/)

  
Kronos  
Empower people

## KSIRI LEARNING

Stratégie de formation et d'apprentissage

gamification et simulations

 ksiri-learning.com

 @ksirilearning

 06 23 26 48 54

Jeux sérieux

Solutions de Mobile Learning

 contact@ksiri-learning.com

 linkedin.com/company/25489127/admin/feed/posts/

 69001 LYON



## KTM ADVANCE

 ktm-advance.com

 +33 (0)1 40 27 47 67

 info@ktm-advance.com



## KUMULLUS

Évaluation et certification

Outils de présentation

 kumullus.com/

 https://drive.google.com/open

 06 12 30 18 00

Outils de gestion des contenus

Ressources de formation

 contact@kumullus.com

 linkedin.com/company/1398969

 75015 PARIS



## KWARK EDUCATION

Contenus sur étagère

gamification et simulations

 kwark.education/

 01 86 26 43 62

Jeux sérieux

Plateformes LMS et LXP

 contact@kwark.education

 urlz.fr/o8He

 75012 Paris



## L'ASTROLABE — ECOLE DES MÉTIERS DE LA PÉDAGOGIE (BY FLOWBOW)

 flowbow.fr/ecole-astrolabe

 06 86 87 68 92

 jonathan.piarrat@flowbow.fr



## L'ATELIER DES CHEFS

 atelierdeschefs.fr

 nicolas.bergerault@atelierdeschefs.com

 linkedin.com/school/l'atelier-des-chefs/



## L'ECOLE FRANÇAISE

 lecolefrancaise.fr

 assiata.camara@lecolefrancaise.fr

 linkedin.com/school/ecole-francaise/posts/



## LA CLOSING ACADEMIE

 closing-academie.com

 contact@closing-academie.com

 linkedin.com/in/rafi-mouhamad/



## LA DOSE DIGITALE

 ladedigitale.fr

 contact@ladedigitale.fr

 linkedin.com/company/ladedigitale/



## LA FABRIQUE DIY

 lafabriquedi.com

 lafabriquecollective@gmail.com



## LA FORMATION POUR TOUS-FORCES

 Laformationpourtous.com

 commercial@laformationpourtous.com

 01.39.57.64.82



## LA SFAIRE

*Contenus sur étagère*

*Jeux sérieux*

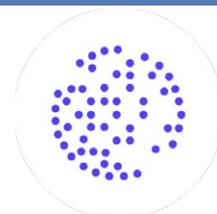
 la-sfaire.fr/

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*gamification et simulations*

 linkedin.com/company/la-sfaire/

 75020 PARIS



## LA SPHÈRE

 laspherex.com

 contact@lasphereetudiante.com

 linkedin.com/company/la-sphere-etudiante/



## LACHEZ-PRISE

 lachezprise.pro

 lachezprise.contact@gmail.com

 07.61.79.82.82



## LAFAAAC

 lafaaac.com

 f.catala@lafaaac.com

 @lafaaac

 linkedin.com/company/lafaaac/



## LAFAYETTE ASSOCIÉS

 lafayetteassocies.com/

 jc.chamayou@lafayetteassocies.com

 linkedin.com/company/lafayette-associ-s/mycompany/



## LALAMEDIA

 lalamedia.fr

 claplace@lalamedia.fr

 Christophe LAPLACE +33(0) 6 07 15 03 97

 75017 PARIS



## LAMY LIAISONS

*Évaluation et certification*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

 formation.lamy-liaisons.fr

*Contenus sur étagère*

*Outils de gestion des contenus*

 linkedin.com/school/liaisons-sociales-formation/

 93588 SAINT OUEN CEDEX



## LAMY LIAISONS FORMATION

 Formation.lamy-liaisons.fr/e-learning

 victor.richard@lamyliaisons.fr

 linkedin.com/company/lamy-liaisons/posts/



## LAWPILOTS

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Plateforme LMS*

 lawpilots.com/fr-fr/

 @LawpilotsFrance

 +33 (0)1 78 90 68 06

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Production e-learning*

 Antoine Levollant

 linkedin.com/company/lawpilots-france/

 10557 BERLIN



## LCCL PREVENTION ACTIVE

 lccl-prevention-active.fr

 09 53 67 38 78

 contact@lccl.fr



## 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



## LE CAIRN 4IT

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 view.genial.ly/5eba4318b618f00d9953dcae/inter

 @lecairn

 06 63 14 95 84

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 Vincent ROSTAING

 linkedin.com/in/vincentrostaing/

 72330 YVRE LE POLIN



## LE CERCLE DES LANGUES

 92110 CLICHY

## LE CERCLE SIRH

 le-cercle-sirh.com

 contact@le-cercle-sirh.com



## LE COLLECTIF 2

 lecollectif2.com

 06 62 60 95 08

 lecollectif2@gmail.com



## 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/](http://trainedmanager.fr/)

 Denis Fages

**Trained Manager**  
Fast perceptions - Correct decisions - Effective actions

 06 60 28 88 82

 75008 PARIS

## LEAD ACADEMY

Plateforme MOOC

 [lead-academy.org/](http://lead-academy.org/)

 Shah Zahidur

 **LEAD ACADEMY**  
LEARN TODAY LEAD TOMORROW

 @LeadAcademy5

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

 20 38 80 83 47

 02122 SURREY

## LEADERGAME

 [leadgame.fr](http://leadgame.fr)

 LEADERGAME

 09 75 40 90 78

## LEADERS LEAGUE

 [leadersleague.com](http://leadersleague.com)

 **LEADERS LEAGUE**

 01 45 02 25 00

## LEARN A TECH

 [learnatech.com](http://learnatech.com)

 Learn a Tech

## LEARN ASSEMBLY

 [learnassembly.com](http://learnassembly.com)

 [contact@learnassembly.com](mailto:contact@learnassembly.com)

 **LEARN ASSEMBLY**

 01 84 17 89 56

 75009 PARIS

## LEARN EXPERIENCE

Contenus sur étagère  
gamification et simulations

Jeux sérieux  
Management et soft skills

 [learnexperience.fr](http://learnexperience.fr)

 [linkedin.com/company/learnexperience-fr/](https://www.linkedin.com/company/learnexperience-fr/)

 **LEARN**

 06 59 31 90 79

 75002 Paris

## LEARN FACTORY

 [learnfactory.fr](http://learnfactory.fr)

 [contact@learnfactory.com](mailto:contact@learnfactory.com)

 **LEARN FACTORY**

 08 11 19 21 93

## LEARNATECH

 [learnatech.com/](http://learnatech.com/)

 [contact@learnatech.com](mailto:contact@learnatech.com)

 Learn a Tech

 02 43 87 54 10

## LEARNING BOOST

 learning-boost.com/  
 @Learning\_Boost

 rodolphe.detorquat@learnassembly.com  
 linkedin.com/showcase/learningboost/



## LEARNING BY DOING

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 learningbydoing.fr/  
 @LudoPedagogie  
 06 79 66 05 44

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 Carlo Bianchi  
 linkedin.com/in/learningbydoing  
 75015 PARIS



## LEARNING TRIBES

 learning-tribes.com/  
 01 53 56 75 75

 contact@learning-tribes.com  
 75009 PARIS



## LEARNINGSALAD

*Stratégie de formation et d'apprentissage  
gamification et simulations*

 learningsalad.fr/

*Jeux sérieux*

*Accompagnement des performances*

 linkedin.com/company/learningsalad  
 27300 BERNAY



## LEARNITFORGOOD

 learnitforgood.com

 contact@learnitforgood.com  
 linkedin.com/company/learnitforgood/



## LEARNLIGHT

*Stratégie de formation et d'apprentissage  
Développement de Leadership*

 learnlight.com/fr/  
 @learnlight  
 33 (0) 1 84 88 06 28

*Apprentissage des langues  
Management et soft skills*

 Madame Jeremie Mauger  
 linkedin.com/company/learnlight  
 75003 PARIS



## LEARNPERFECT

*Organisme de formation  
Contenus e-Learning sur étagère*

 learnperfect.fr  
 @LearnPerfect/  
 01 49 59 62 62

*Centre / Service de formation en ligne  
Conception dispositif blended*

 équipe commerciale  
 linkedin.com/company/3754694/  
 75011 PARIS



## LEARNY BLOOM

Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur mesure

Conception dispositif blended

 [learnybloom.com/](http://learnybloom.com/)

 @LearnyBloom

 06 65 54 63 96

 [contact@learnybloom.com](mailto:contact@learnybloom.com)

 [linkedin.com/company/learnybloom/](https://linkedin.com/company/learnybloom/)

 17000 LA ROCHELLE



## LECTORA

 [lectora-france.com](http://lectora-france.com)

 09 72 46 54 96

 [contact@lectora-france.com](mailto:contact@lectora-france.com)



## LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES

 [formation.lefebvre-dalloz.fr](http://formation.lefebvre-dalloz.fr)

 01 83 10 10 10

 [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:care-formation@lefebvre-dalloz.fr)



## LEGAL AND NETWORK

 [legal-network.fr](http://legal-network.fr)

 01 84 03 04 63

 [contact@legal-network.fr](mailto:contact@legal-network.fr)



## LEMON LEARNING

*Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)*

*Formation métiers*

*Accompagnement des performances*

*Gestion du changement*

 [lemonlearning.fr/](http://lemonlearning.fr/)

 @Lemon\_Learning

 09 66 86 66 28

 Lemon Learning

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

 75002 Paris



## LES ACTEURS DE LA COMPETENCE

 [lesacteursdelacompetence.fr/](http://lesacteursdelacompetence.fr/)

 75008 PARIS



## LES RENCONTRES CUISINE ET SANTÉ

 [rencontres-cuisine-sante.com](http://rencontres-cuisine-sante.com)

 01 84 17 63 90

 [contact@rencontres-cuisine-sante.com](mailto:contact@rencontres-cuisine-sante.com)



## LGM

 [lgm.fr/](http://lgm.fr/)

 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY



## LIAISONS SOCIALES MAGAZINE

 [wk-rh.fr](http://wk-rh.fr)

 [contact@wk-rh.fr](mailto:contact@wk-rh.fr)



## LIBEO

 libeo.net

 contact@libeo.net

 01.48.18.76.48

  
Agence digitale

## LINGUA ATTACK

*Apprentissage des langues*

 lingua-attack.com

 contact@lingua-attack.com

 33 7 80 91 70 13

 linkedin.com/company/lingua-attack

 75015 PARIS



## LINGUAPHONE

*Apprentissage des langues*

*Formation présentielle*

 linguaphone.fr/

 @linguaphoneFR

 01 47 78 45 80

 sfranco@linguaphone.fr

 linkedin.com/company/linguaphone-france/

 75002 PARIS



LINGUAPHONE

## LINKEDIN

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Plateformes LMS et LXP*

 learning.linkedin.com/fr-fr

*Outils de gestion des contenus*

*Solutions de Mobile Learning*

 75008 PARIS



## LIVE SESSION

 live-session.fr

 +33 970 407 907

 contact@live-session.fr

  
Echanger & Former en Salle Virtuelle

## LIVEMENTOR

 livementor.com

 anais@livementor.com

 linkedin.com/school/livementor/



## LMS FACTORY

*Plateformes LMS et LXP*

*Solutions de Mobile Learning*

 lmsfactory.com

 @LMSFACTORY

 33 1 34 78 82 83

 Bruno Fajnzilberg

 linkedin.com/company/lmsfactory/

 78200 Buchelay

*Services d'hébergement*

*Classes virtuelles et services associés*

## LOGBOOK

 logbook.education

 axelle@logbook.education

 linkedin.com/in/axelle-lhermitte-0640a888/





## LOGIPRO - TREE LEARNING

Conseil Digital Learning

Outil auteur e-learning

 tree-learning.fr/  
 @treelearning  
 04 71 09 15 53

Plateforme LMS

Solutions d'évaluation / quizz

 Alexandre Royet  
 [linkedin.com/in/alexandre-royet-794441135/](https://www.linkedin.com/in/alexandre-royet-794441135/)  
 43000 LE PUY-EN-VELAY



## LOGITIO

 logitio.com  
 Joël Albecker : 06.37.49.80.89

 [jalbecker@logitio.com](mailto:jalbecker@logitio.com)

Logitio

## LUCIDSPARK

Conception pédagogique multi-modale

Solutions Digitales pour le présentiel

 [lucidspark.com/fr/solutions/enseignement](https://lucidspark.com/fr/solutions/enseignement)  
 @lucidsoftware  


Conception dispositif blended

 [info@lucidspark.com](mailto:info@lucidspark.com)  
 [linkedin.com/company/lucidsoftware/](https://www.linkedin.com/company/lucidsoftware/)  
 01017 AMSTERDAM

\* Lucidspark

## LUDOMONDE

 ludomonde.coop  
 01.77.10.43.94

 [ludinfo@ludomonde.coop](mailto:ludinfo@ludomonde.coop)



## LUMESSE

 lumesse.com  
 +33 1 55 80 73 38

 [info@lumesse.com](mailto:info@lumesse.com)



## LUTICE

 lutice.com  
 @lutice\_fr

 [contact@lutice.com](mailto:contact@lutice.com)

 The specialty of Lutice is managing remote training centers and operating and hosting BigBlueButton virtual rooms. Our simplicity of use allows a quick implementation of distance training. Everything is integrated: document management, automatic attendance, replays. The service is 100% hosted in France while still contractually respecting user data.



## LYADIS

Évaluation et certification

Stratégie de formation et d'apprentissage

 [lyadis.com/](https://lyadis.com/)

 04 81 65 63 10

Contenus sur étagère

Jeux sérieux

 [linkedin.com/company/lyadis/](https://www.linkedin.com/company/lyadis/)  
 69003 Lyon



## LYNX

 lynxonline.com  
 01 42 42 03 10

 eric.malalel@lynxonline.com



## LYNX EDUCATE

*Contenus sur étagère*  
*Apprentissage des langues*

 lynxeducate.com/  
 @lynxeducate  
 06 25 44 67 72

*Stratégie de formation et d'apprentissage*  
*Développement de Leadership*

 sylvie.milverton@lynxeducate.com  
 linkedin.com/company/lynxeducate/  
 75018 Paris



## MA FORMATION OFFICINALE

 maformationofficinale.com  
 02 41 32 42 42

 contact@maformationofficinale.com



## MA PETITE PLANÈTE

 mapetiteplanete.org/

 clement@mapetiteplanete.org

 linkedin.com/company/ma-petite-plan%C3%A8te



## MAET

 maet-consulting.com/

 gilles.chevillon@maet-consulting.com

 linkedin.com/company/maet-consulting/



## MAFORMATION

*Accompagnement des performances*  
*Systèmes d'accompagnement à la performance*

 maformation.fr/

*Gestion de la performance*  
*Recrutement*

 linkedin.com/showcase/maformationfr  
 35000 RENNES



## MAGENCY

 magencydigital.com/fr/  
 06 74 63 00 96

 contact@magencydigital.com



## MAGMA

 magma.app/  
 @MagmaApp

 hi@magma.app

 linkedin.com/company/18986920



## MAINBOT

 mainbot.me/  
 @mainbotme

 amanda.ferreira@mainbot.me

 linkedin.com/company/mainbot/mycompany/



## MAKE U LEARN

Organisme de formation

Conception pédagogique multi-modale

 [make-u-learn.com](http://make-u-learn.com)  
 @makeulearn  
 03 66 72 54 96

Contenus e-Learning sur mesure

Production e-learning

 Valentin Fluteau  
 [linkedin.com/company/make-u-learn](https://www.linkedin.com/company/make-u-learn)  
 59200 TOURCOING



## MANAGERIS

 [manageris.com](http://manageris.com)  
 +33 1 53 24 39 39

 [contact@manageris.com](mailto:contact@manageris.com)



## MANDARINE ACADEMY

Contenus sur étagère

Plateformes LMS et LXP

 [mandarine.academy/](http://mandarine.academy/)  
 03 20 25 71 70

Formation informatique et bureautique

Systèmes d'accompagnement à la performance

 [contact@mandarine.academy](mailto:contact@mandarine.academy)  
 [linkedin.com/company/mandarine-academy/](https://www.linkedin.com/company/mandarine-academy/)  
 59650 VILLENEUVE D'ASCQ



## MANEOM

 [maneom.com](http://maneom.com)  
 04 81 65 14 00



## MANZALAB

 [manzalab.com](http://manzalab.com)  
 01 77 69 64 39

 [contact@manzalab.com](mailto:contact@manzalab.com)  
 75001 PARIS



## MARCO POLO PERFORMANCE

 [marcopolo-performance.com](http://marcopolo-performance.com)

 [f.niollet@marcopolo-performance.com](mailto:f.niollet@marcopolo-performance.com)

 [linkedin.com/company/marcopolo-performance-group/](https://www.linkedin.com/company/marcopolo-performance-group/)



## MARE NOSTRUM

 [marenostrum.tech/fr/education-fr/](http://marenostrum.tech/fr/education-fr/)

 [contact@marenostrum.tech](mailto:contact@marenostrum.tech)

 [linkedin.com/in/alexisjanicot/](https://www.linkedin.com/in/alexisjanicot/)



## MARIA SCHOOLS

 [mariaschools.com/](http://mariaschools.com/)

 [isabelle@mariaschools.com](mailto:isabelle@mariaschools.com)

 [linkedin.com/school/64601970/admin/page-posts/published/](https://www.linkedin.com/school/64601970/admin/page-posts/published/)



## MARKESS

 [markess.com](http://markess.com)  
 01 56 77 17 77



## MARKET RELATION

 marketrelation.com

 contact@marketrelation.com

myMentalTraining  
PRO

 04 37 45 49 66

## 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



## MC CONSEIL

 mc-conseil.fr

 contact@mc-conseil.fr



## MC²I GROUPE

 mc2i.fr

 01.44.43.01.00



## MEDICAL PROFESSIONALS

 medical-professionals.com

 contact.eu@medical-professionals.com

 +33 1 40 58 14 28



## MEETING ONE

 meetingone.com

 infoEU@meetingone.com

 +33 (0) 1 47 55 74 35



## MEETSYS

 meetsys.com

 info@meetsys.com

 01 60 19 43 27



## MEMORY

 my-memory.io/

 jeg@my-memory.io

 @MyDataMemory

 linkedin.com/products/jeglabs-memory/



## MENDO

 mendo.cloud

 hi@mendo.cloud

 linkedin.com/company/mendo-add-in/



## MENTAL'O

 mental-o.fr

 contact@mental-o.fr

 linkedin.com/in/armelle-riou/



## META4

 meta4.fr

 01 41 11 74 00



## MÉTIERS 360

 metiers360.com

 vincent@metiers360.com

 linkedin.com/company/metiers360



## 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

 milliweb.fr

 @milliweb

 contact@milliweb.fr

 linkedin.com/company/milliweb

 75009 PARIS



## MIMA CAMPUS

 mima-campus.com

 contact@mima-campus.com

 linkedin.com/company/mimacampus/



## MIMBUS

 mimbus.com/

 @home

 sales@mimbus.com

 linkedin.com/company/mimbus/mycompany/

 31240 ST JEAN



## MINE DE SAVOIRS

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

 minedesavoirs.com

 @Mine\_de\_Savoirs

 01 88 40 65 85

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 info@minedesavoirs.com

 linkedin.com/company/mine-de-savoirs

 75014 PARIS



## MOBILE PRACTICE

 mobilepractice.io/fr/



## MOMINDUM

 momindum.com

 +33.(0)1.82.83.10.00

 contact@momindum.com



## MON ASSISTANT NUMERIQUE

 monassistantnumerique.com

 formation@numerique.email

 linkedin.com/company/mon-assistant-num%C3%A9rique



## MON COACH OFFICE 365

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur étagère

 [mon-coach-office-365.didacte.com/](http://mon-coach-office-365.didacte.com/)  
 <https://mobile.twitter.com/lbianay>  
 06 28 32 38 22

Centre / Service de formation en ligne

Plateforme LMS

 Ludovic Bianay  
 [linkedin.com/in/ludovic-bianay-b1086468](https://www.linkedin.com/in/ludovic-bianay-b1086468)  
 27200 VERNON



## MON FORMATEUR PRIVÉ

 [monformateurprivé.fr/](http://monformateurprivé.fr/)

 [gael.durand@monformateurprivé.fr](mailto:gael.durand@monformateurprivé.fr)  
 [linkedin.com/company/mon-formateur-priv%C3%A9/](https://www.linkedin.com/company/mon-formateur-priv%C3%A9/)



## MON PORTAIL RH

 [monportailrh.com](http://monportailrh.com)  
 01 77 69 49 70



## MOOCIT

Plateformes LMS et LXP

 [moocit.fr/](http://moocit.fr/)  
 @moocit\_fr  
 06 80 99 90 29

 [contact@moocit.fr](mailto:contact@moocit.fr)  
 [linkedin.com/company/moocit/](https://www.linkedin.com/company/moocit/)  
 45160 OLIVET



## MOOCOOC

Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur étagère

 [moocooc.com/](http://moocooc.com/)  
 +41 79 948 50 78

Contenus e-Learning sur mesure

Conception de MOOC / SPOC

 Macha Burkhalter  
 [linkedin.com/company/moocooc](https://www.linkedin.com/company/moocooc)  
 01077 SERVION (VD)/SUISSE



## MOS MINDONSITE

Plateforme LMS

Outil auteur e-learning

 [mindonsite.com/](http://mindonsite.com/)  
 @MindOnSite  
 41 (0)21 331 22 80

Plateforme MOOC

Outil auteur Mobile Learning

 [sales@mindonsite.com](mailto:sales@mindonsite.com)  
 [linkedin.com/company/mos-mindonsite/](https://www.linkedin.com/company/mos-mindonsite/)  
 01003 Lausanne



## MP COACHING ET CONSEIL

 [mpcoaching.fr](http://mpcoaching.fr)



## MUCHBETTER.AI

 [muchbetter.ai](http://muchbetter.ai)

 [contact@muchbetter.ai](mailto:contact@muchbetter.ai)  
 [linkedin.com/company/muchbetter-ai/](https://www.linkedin.com/company/muchbetter-ai/)



## MY BLEE MATHS

 [mybleemath.com](http://mybleemath.com)  [contact@mybleemath.com](mailto:contact@mybleemath.com)



## MY CLASSE VIRTUELLE

 [MyClasseVirtuelle.com](http://MyClasseVirtuelle.com)  [info@myclassevirtuelle.com](mailto:info@myclassevirtuelle.com)  
 01 56 88 56 00



## MY GREEN TRAINING BOX

 [mygreentrainingbox.com](http://mygreentrainingbox.com)  [laurent@mytrainingbox.com](mailto:laurent@mytrainingbox.com)  
 [linkedin.com/showcase/mygreentrainingbox/](https://www.linkedin.com/showcase/mygreentrainingbox/)



## MY HAPPY LEARNING

 [akorconsulting.com/](http://akorconsulting.com/)  
 [linkedin.com/company/akorconsulting/](https://www.linkedin.com/company/akorconsulting/)  
 92100 BOULOGNE BILLANCOURT

## MY JOB GLASSES

 [myjobglasses.com/](http://myjobglasses.com/)  [contact@myjobglasses.com](mailto:contact@myjobglasses.com)  
 <https://x.com/Myjobglasses>  [linkedin.com/in/lterrenes/](https://www.linkedin.com/in/lterrenes/)



## MY MOOJO

 [mymoojo.com/](http://mymoojo.com/)  [sara@mymoojo.com](mailto:sara@mymoojo.com)  
 [linkedin.com/company/my-moojo](https://www.linkedin.com/company/my-moojo)



## MY SKILL FACTORY

 [myskillfactory.com](http://myskillfactory.com)  [contact@myskillfactory.com](mailto:contact@myskillfactory.com)  
 06 17 48 10 46



## MY VIRTUAL CLASSROOM

*Organisme de formation*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 [myclassevirtuelle.fr](http://myclassevirtuelle.fr)  
 @MyCVirtuelle  
 +33 1 84 80 22 16

 [alex@myve.live](mailto:alex@myve.live)  
 [linkedin.com/company/my-virtual-classroom/](https://www.linkedin.com/company/my-virtual-classroom/)  
 75008 PARIS



## MY-SERIOUS-GAME

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Jeux sérieux*

*gamification et simulations*

*Solutions de Mobile Learning*

 [my-serious-game.com/](http://my-serious-game.com/)  
 @MY\_SERIOUS\_GAME  
 02 45 34 04 40

 [contact@my-serious-game.com](mailto:contact@my-serious-game.com)  
 [linkedin.com/company/my-serious-game/](https://www.linkedin.com/company/my-serious-game/)  
 37000 Tours



## MYCENE

 mycene.fr/

 06 08 09 80 55

 linkedin.com/company/mycene  
 49320 BRISSAC LOIRE AUBANCE



## MYCERTIF

 mycertif.fr

 clement@mycertif.fr



## MYCONNECTING

*Formation informatique et bureautique*

*Accompagnement des performances*

*Apprentissage des langues*

*Evaluation de la formation*

 myconnecting.fr/

 01 76 43 13 40

 linkedin.com/company/myconnecting-formation  
 92100 Boulogne-Billancourt



## MYRHLINE.COM

 myrhline.com



## MYSKILLCAMP

 myskillcamp.com/

 +32 69 46 00 16

 amandine@myskillcamp.com



## MYSKILLFACTORY

*Organisme de formation*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux outils du Digital Learning*

 myskillfactory.com/

 @mySkillFactory

 06 17 48 10 46

 jbrunelot@myskillfactory.com

 linkedin.com/company/myskillfactory/

 75008 PARIS



## MYVE.LIVE

*Plateformes LMS et LXP*

*Classes virtuelles et services associés*

 myve.live

 33 1 73 03 67 20

 33130 Bègles



## N'OUBLIE JAMAIS

 noublijamais.fr/

 contact@noublijamais.fr

 linkedin.com/company/noublie-jamais/

 45100 ORLEANS



## NAO SCHOOL

 nao.school/

 @NaoSchoolData

 contact@nao.school

 linkedin.com/school/89600215/admin/feed/posts/



## 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-associés.com

 @nell\_associés

 01 77 19 34 48

 Stéphanie GAGET

 linkedin.com/company/nell-&-associés

 75002 PARIS



## NELLAPP

 nellapp.com/

 06 37 82 12 77

 linkedin.com/company/nellapp/

 63000 CLERMONT-FERRAND



## NEO DIGITAL

 neodigital.fr

 neodigital@neodigital.fr

 09 82 51 01 54



## NEO FORMA

*Évaluation et certification*

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Plateformes LMS et LXP*

 neo-forma.fr/

 BENNET Yannick

 linkedin.com/company/neo-forma/

 94300 VINCENNES



## NEOBRIDGE

 neobridge.com/

 benoit.jaffeux@neobridge.fr

 linkedin.com/company/11790049/admin/



## NEQMI

 neqmi.com

 aida.berger@neqmi.com

 linkedin.com/in/aidaberger/



## NETOPEN

 netopen.fr

 info@netopen.fr

 +33 (0)3 25 75 21 21



## NEWTON AGENCY

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur mesure*



*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*



## NEXIALIM

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur mesure*



*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur étagère*



## NEXT PROJECT



## NGA HUMAN RESOURCES



## NINOXE



## NIVAC



## NOE EDUCATION



## NOLEJ

*Évaluation et certification*

*Outils de présentation*



*Outils de gestion des contenus*

*Vidéo pour la formation*



## NOMIA



## NOVAE DIGITAL LEARNING

 [novae-digital-learning.com/](http://novae-digital-learning.com/)

 06 45 40 93 64

 [linkedin.com/company/novae-digital-learning/](https://linkedin.com/company/novae-digital-learning/)  
 31240 SAINT-JEAN

**NOVAE**

## NOVRH

 [novrh.com/](http://novrh.com/)

 04 96 12 29 00

 [contact@novrh.com](mailto:contact@novrh.com)

**NOVRH**  
SOLUTIONS SIM ET PAIE ADAPTEES

## NOW.BE

 [now.be](http://now.be)

 + 32 10 244 884

 [info@now.be](mailto:info@now.be)

**NOW.be**

## NUMIX

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production e-learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production Serious Game*

 [numix.fr/](http://numix.fr/)

 @AgenceNumix

 05 63 34 55 60

 [b.granier@numix.fr](mailto:b.granier@numix.fr)

 [linkedin.com/company/numix](https://linkedin.com/company/numix)

 81150 MARSSAC SUR TARN

**num!X**  
Learn Different

## OBJECTIF HARMONIE

 [objectifharmonie.com](http://objectifharmonie.com)

 09.83.44.21.84

 [contact@objectifharmonie.com](mailto:contact@objectifharmonie.com)

**OBJECTIF  
harmonie**

## OCTIME

 [octime.com](http://octime.com)

 05 59 38 26 66

 [info@octime.com](mailto:info@octime.com)

**OCTIME**

## OCTOLUMEN

 [octolumen.fr/](http://octolumen.fr/)

 [mchomel@octolumen.fr](mailto:mchomel@octolumen.fr)

 [linkedin.com/company/octolumen/](https://linkedin.com/company/octolumen/)

**Octolumen**

## ODOO

*Outils de gestion des contenus*

*Management et soft skills*

*Services d'hébergement*

*Solutions de Mobile Learning*

 [odoo.com](http://odoo.com)

 @Odoos

 32 81 81 37 00

 [linkedin.com/company/odoo](https://linkedin.com/company/odoo)

 01367 GRAND ROSIÈRE

**odoo**

## ŒIL POUR ŒIL CRÉATIONS

Centre / Service de formation en ligne

Contenus e-Learning sur étagère

 [oeilpouroeilcreations.fr/](http://oeilpouroeilcreations.fr/)

 03 20 55 01 40

Contenus e-Learning sur mesure

Production e-learning

 Philippe Haudegond

 [linkedin.com/company/oeil-pour-oeil-creations](https://www.linkedin.com/company/oeil-pour-oeil-creations)

 59002 LILLE



## OFFICIEL RH

 [officielrh.com](http://officielrh.com)

 04 75 83 74 48



## OKTOGONE GROUP (VISIPLUS ACADEMY + ISCOD)

 [oktogone.com/](http://oktogone.com/)

 [martin.pelissard@oktogone.com](mailto:martin.pelissard@oktogone.com)

 [linkedin.com/company/groupe-oktogone](https://www.linkedin.com/company/groupe-oktogone)



## OKTONINE

 [oktonine.com](http://oktonine.com)

 [Mbougaa@oktonine.com](mailto:Mbougaa@oktonine.com)

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



## OLECIO

 [olecio.fr/](http://olecio.fr/)

 @OlecioF

 [contact@olecio.fr](mailto:contact@olecio.fr)

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



## OMIND NEUROTECHNOLOGIES

Contenus sur étagère

Jeux sérieux

 [omind.me/](http://omind.me/)

 01 88 32 01 23

Stratégie de formation et d'apprentissage

gamification et simulations

 [linkedin.com/company/open-mind-innovation/](https://www.linkedin.com/company/open-mind-innovation/)

 75008 Paris



## OMNILIVE

 [omnilive.fr](http://omnilive.fr)

 +33 6 15 73 17 97

 [contact@omnilive.fr](mailto:contact@omnilive.fr)



## OMNISCOL

 [omniscol.com](http://omniscol.com)

 @omniscol

 [contact@omniscol.com](mailto:contact@omniscol.com)

 [linkedin.com/company/26465240/admin/](https://www.linkedin.com/company/26465240/admin/)



## ON TRAIN

 [on-train.com](http://on-train.com)

 [benoit@on-train.com](mailto:benoit@on-train.com)

 [linkedin.com/company/12650315](https://www.linkedin.com/company/12650315)

 75018 PARIS



## ONCE IN THE FLOW

*Solutions Digitales pour le présentiel*

 [onceintheflow.com/](http://onceintheflow.com/)

 06 03 68 29 18

*Solution d'accompagnement digital en distanciel*

 Laurence VIOLETTE

 [linkedin.com/company/once-in-the-flow/](https://www.linkedin.com/company/once-in-the-flow/)

 75116 PARIS



## ONLINEFORMAPRO

*Évaluation et certification*

*Formation informatique et bureautique*

 [onlineformapro.com](http://onlineformapro.com)

 @onlineformapro

 03 84 76 52 44

*Contenus sur étagère*

*Apprentissage des langues*

 Maxime Vauthier

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

 70000 VESOUL



## ONMAP

 [onmap-visual.com](http://onmap-visual.com)

 01.40.13.93.85



## ONTOMANTICS S.A.S

 [ontomantics.com](http://ontomantics.com)

 01 83 62 73 12



## OORIKAS

 [oorikas.com/#/](http://oorikas.com/#/)

 06 48 74 26 68

 [julientabore@gmail.com](mailto:julientabore@gmail.com)



## OPEN BRAIN SCHOOL

 [openbrainschool.com](http://openbrainschool.com)

 [marie.pierre@icm-institute.org](mailto:marie.pierre@icm-institute.org)



## OPENCLASSROOMS

 [openclassrooms.com](http://openclassrooms.com)

 +33 1 80 88 80 30

 [contact@openclassrooms.com](mailto:contact@openclassrooms.com)

 75010 PARIS



## OPERANTIS

 [operantis.fr](http://operantis.fr)

 +33 (0)5 31 61 69 11

 [a.peyrusse@operantis.fr](mailto:a.peyrusse@operantis.fr)



## OPTEAM LEARNING

 [opteam-learning.com/](http://opteam-learning.com/)

 [contact@opteam-learning.com](mailto:contact@opteam-learning.com)

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



## OPTEDIF FORMATION

*Organisme de formation*

 [optedif-formation.fr](http://optedif-formation.fr)  
 @optedif  
 06 81 49 41 02

 Romain Rissoan  
 [linkedin.com/company/2851593/](https://www.linkedin.com/company/2851593/)  
 69140 RILLIEUX LA PAPE



## OPTIMIS'ACTION

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Evaluation de la formation*

 [optimisation.fr/](http://optimisation.fr/)

 02 28 01 50 40

*Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)*

*Gestion de la performance*

 [linkedin.com/company/10596079/admin/feed/posts/](https://www.linkedin.com/company/10596079/admin/feed/posts/)  
 44300 NANTES



## OPTION FINANCE

 [optionfinance.fr](http://optionfinance.fr)

 [idf@optionfinance.fr](mailto:idf@optionfinance.fr)



## ORANGE 5G LAB

 [5glab.orange.com/fr/](http://5glab.orange.com/fr/)

 [contact.5glab@orange.com](mailto:contact.5glab@orange.com)



## OREEGAMI

 [oreegami.com](http://oreegami.com)  
 @oreegami\_school

 [contact@oreegami.com](mailto:contact@oreegami.com)  
 [linkedin.com/company/oreegami/](https://www.linkedin.com/company/oreegami/)



## ORSYS

 [orsys.fr/](http://orsys.fr/)

 [linkedin.com/company/orsys](https://www.linkedin.com/company/orsys)  
 92044 PARIS



## ORT FRANCE

 [ort.asso.fr](http://ort.asso.fr)  
 01-44-17-30-80

 [ortfrance@ort.asso.fr](mailto:ortfrance@ort.asso.fr)



## ORTHODIDACTE

*Évaluation et certification*

*Evaluation de la formation*

 [orthodidacte.com/](http://orthodidacte.com/)

 09 69 39 57 97

*Contenus sur étagère*

*Organismes de certification*

 [contact@orthodidacte.com](mailto:contact@orthodidacte.com)  
 [linkedin.com/in/orthodidacte/](https://www.linkedin.com/in/orthodidacte/)  
 75013 PARIS 13



## ORTHOGRAPHIQ

Stratégie de formation et d'apprentissage

Ressources de formation

 orthographiq.com/

 @OrthographIQ

 01 87 66 63 74

 linkedin.com/company/orthographiq/mycompany/

 75002 PARIS



## OSTENDI

 ostendi.com

 +33 1 84 20 90 99

## OTC (ONLINE TRAINING CENTER)

 formationenligne.bf

 otc@otc-mail.com

 226 77 20 00 26



## OTTHO

Contenus sur étagère

Blended learning

Formation informatique et bureautique

Classes virtuelles et services associés

 ottho.fr/

 @ToolsOttho

 linkedin.com/school/ottho/

 13006 MARSEILLE



## OUI ARE MAKERS

Contenus e-Learning sur mesure

Outil auteur e-learning

Plateforme de social-learning

Développement de communautés de partage en interne

 pro.ouiaremakers.com

 06 62 18 73 46

 Hortense Sauvard

 linkedin.com/company/oui-are-makers

 75017 PARIS

Oui Are Makers

## PAIRFORM

 pairform.fr/#/accueil

 contact@pairform.fr

 44300 NANTES



## PANOPTO

Évaluation et certification

Outils de gestion des contenus

Stratégie de formation et d'apprentissage

Outils de présentation

 panopto.com/fr/

 +44 (0)203 137 5955

 EC1Y 8AF London



## PAR COURS & PAR THÈMES

 par-cours-par-themes.com

 contact@par-cours-par-themes.com

 linkedin.com/company/par-cours-par-themes/



## 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

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*product manager*

 Jérémie Nakache  
 [linkedin.com/company/77002277/admin/](https://www.linkedin.com/company/77002277/admin/)  
 75011 PARIS



## PARLONS RH

 parlonsrh.com  
 09 83 40 04 98

 [contact@parlonsrh.com](mailto:contact@parlonsrh.com)



## PASS TECH

 pass-tech.fr

 [contact@pass-tech.fr](mailto:contact@pass-tech.fr)  
 [linkedin.com/company/pass-tech/](https://www.linkedin.com/company/pass-tech/)



## PAYOFF TECHNOLOGIES

 payofftechnologies.com  
 09 50 40 62 42

 [contact@payofftechnologies.com](mailto:contact@payofftechnologies.com)



## PEARSON ENGLISH

 globalenglish.com

 [info@globalenglish.com](mailto:info@globalenglish.com)



## PEEL SOLUTIONS & TECHNOLOGIES

 peelsolutions.ca/  
 +1 5143571040

 [info@peelsolutions.ca](mailto:info@peelsolutions.ca)



## PEKASON

*Solutions Digitales pour le présentiel*

*Digital Signage*

 pekason.com  
 @EcranGeantLed  
 05 61 73 60 31

 JULIEN PERIE

 31620 CASTELNAU D ESTRETEFONDS



## PEOPLBRAIN

 peoplbrain.com

 [contact@peoplbrain.com](mailto:contact@peoplbrain.com)



## PEOPLE SKILLS PARTNER

*Conseil Digital Learning*

*Formation aux métiers du Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Conception dispositif blended*

 peopleskillspartner.fr/  
 @PSk\_partner  
 06 28 45 67 57

 PATRICIA RANDEYNES  
 [linkedin.com/in/patriciarendeynes/](https://www.linkedin.com/in/patriciarendeynes/)  
 94300 VINCENNES



## PHOSPHORIALES

*Organisme de formation*

*Contenus e-Learning sur mesure*

 phosphoriales.com

 +33607558841

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 JC Casalegno

 [linkedin.com/company/phosphoriales-innovation-participative/](https://www.linkedin.com/company/phosphoriales-innovation-participative/)

 63120 COURPIERE



## PINKTUM

*Contenus sur étagère*

*Localisation linguistique*

 pinkuniversity.de

*Développement de Leadership*

*Management et soft skills*

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

 80686 München



## PIPPLET

 pipplet.com

 contact@pipplet.com

 75000 PARIS



## PITCHBOY

*Management et soft skills*

*Blended learning*

 pitchboy.sc

 @PitchboyVR

 337 70 58 80 00

*Systèmes d'accompagnement à la performance*

*Technologies d'apprentissage collaboratives*

 contact@pitchboy.sc

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

 75002 PARIS



## PITCHY

*Outils de présentation*

*Vidéo pour la formation*

 pitchy.fr/

 01 58 20 15 41

*Services de traduction*

*Technologies d'apprentissage collaboratives*

 contact@pitchy.fr

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

 75019 PARIS

## PLACE DES TALENTS

 placedestalents.com

 contact@place-des-talents.com



## POLLEN

*Développement de Leadership*

*Recrutement*

 heypollen.com

 @hey\_pollen

 06 78 16 91 30

*Management et soft skills*

*Formation métiers*

 contact@heypollen.com

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

 92320 CHÂTILLON



## POWERLING

 powerling.com/fr/

 337 85 87 20 72

 59000 Lille



## PRATICO

 pratico.live

 philippe.cheng@pratico.live

 linkedin.com/company/praticolive/



## PREEXI

*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

 preexi.fr/

 06.32.38.83.80

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production multimédia / vidéo/ audio / 3D*

 Cédric Bégonin

 linkedin.com/company/preexi

 69003 LYON



## PREMIER CAP

*Centre / Service de formation en ligne*

*Orientation scolaire et universitaire en ligne*

 premiercap.fr/

 @premier\_cap

 +33651982223

*Plateforme LMS*

 LIONEL GONCALVES

 linkedin.com/company/premiercap

 60500 CHANTILLY



## PREMIUM-RH

 premium-rh.com

 04 72 84 24 10

 relation-client@premium-rh.com



## PRISMO

 prismo.io/

 @Prismo\_io

 contact@prismo.io

 linkedin.com/company/prismo.io/



## PROACTECH

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur étagère*

 proactech.net

 +212537201662

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Plateforme LMS*

 Doha BENJELLOUN

 linkedin.com/company/proactech/

 34080 MONTPELLIER



## PROCERTIF

*Évaluation et certification*

 procertif.com/

 @Pro\_certif

 01 82 88 37 20

*Évaluation de la formation*

 linkedin.com/company/procertif/

 75017 Paris



## PRODWARE

 prodware.fr  
 09 79 99 90 00

 infos@prodware.fr



## 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.fr  
 @Projet\_Voltaire

 contact@projet-voltaire.fr  
 linkedin.com/company/projet-voltaire/



## PROOFTIK

 prooftik.com

 steve@prooftik.com  
 linkedin.com/company/prooftik



## PROSAPIENS

 prosapiens.fr/

 contact@prosapiens.eu  
 linkedin.com/company/prosapiens-expert-afest/



## PROSOON

 prosoon.eu

 contact@prosoon.eu  
 linkedin.com/company/prosoon/



## PROTIME

 protime.fr  
 01 55 03 53 80

 marketing@protime.fr



## PULSE

 pulse-experience.co



## QIWY

 qiwy.fr

 contact@qiwy.fr  
 linkedin.com/company/qiwy/



## QUALI-SONS

 quali-sons.fr  
 01 75 77 42 75

 contact@quali-sons.fr



## QUALITÉ RÉFÉRENCES

 qualite-references.com  
 01 73 79 35 67



## QUALITY AND CO

 qualityandco.com  
 01 73 79 35 67



## QUALITY TRAINING

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

 qualitytraining.be/  
 @MarieVandenberg  
 marie@qualitytraining.be

*Centre / Service de formation en ligne*

*Production e-learning*

 marie@qualitytraining.be  
 linkedin.com/company/quality-training-belgium/  
 01180 BRUXELLES



## QUESTIONMARK COMPUTING

 questionmark.com  
 +32 2 398 02 01

 info@questionmark.be



## QUIZZBOX SOLUTIONS

 quizzbox.com  
 @QuizzBox

 contact@quizzbox.com  
 linkedin.com/company/5325725/  
 63000 Clermont-Ferrand



## RAPIDMOOC

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Outils de gestion des contenus*

 rapidmoo.com/  
 @rapidmoo  
 07 49 16 04 70

*Apprentissage des langues*

*Outils de présentation*

 f.dilella@rapidmoo.com  
 linkedin.com/company/rapidmoo/  
 69009 Lyon



## RASPBERRY AGENCY

 raspberryagency.com  
 09 83 44 21 84

 contact@raspberryagency.com



## RBEAN

 rbean.io/

 75012 PARIS



## READSPEAKER

 readspeaker.com/fr/education/  
 https://x.com/ReadSpeaker  
 33 (0)1 58 62 20 83

 katy.barbosa@readspeaker.com  
 linkedin.com/company/readspeaker/  
 75002 Paris



## READY FOR TAKE-OFF

 readyfortakeoff.fr

 contact@readyfortakeoff.fr  
 linkedin.com/company/ready-fortake-off



## REAL FUSIO

 realfusio.com  
 +33 (0)5 62 12 46 96

 contact@realfusio.com



## REALITY ACADEMY

*Évaluation et certification*

*Jeux sérieux*

 reality-academy.fr  
 @RealityAcademyF  
 07 49 37 35 27

*Contenus sur étagère*

*gamification et simulations*

 hello@reality-academy.fr  
 linkedin.com/company/reality-academy/  
 75019 PARIS



## REDSEED

 redminds.fr

 clemence@redseed.io

 linkedin.com/company/redminds-fr/



## REDWAY

 redip.fr + aringway.com  
 04 72 86 97 89

 contact@redip.fr + contact@aringway.com



## REGARDS

 groupe-regards.com  
 +33 (0)2 99 83 43 82

 contact@groupe-regards.com



## REHEARSAL

 rehearsal.com



## REL-IT

 rel-it.fr  
 02 53 00 02 43 / 06 23 53 52 08

 Vincent Fouquet - vfouquet@rel-it.fr



## RENAISSANCE

 renaissance.land/  
 @RenaissanceNFT  
 06 03 93 47 17

 linkedin.com/company/verifiables  
 75004 PARIS



## REQRUT.NET

 reqrut.net



## RESOLVE STUDIO

 resolvestudio.fr/

 contact@resolvestudio.fr

 linkedin.com/company/resolve-std/



## RETAIL VR

 retail-vr.com/

 adrien.zanelli@retail-vr.com

 linkedin.com/company/28614459/admin/dashboard/



## REVERTO

 revertto.fr/

 69100 VILLEURBANNE



## REVINAX

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Plateforme de classe virtuelle*

*Production e-learning*

*Production Mobile Learning*

 revinax.net/fr/

 Denoy



 @revinax\_

 linkedin.com/company/revinax/

 06 30 90 86 63

 34000 MONTPELLIER

## REWARD SOLUTION

*Accompagnement des performances*

*Solutions de Mobile Learning*

 202-ecommerce.com/prestations/boutique-cadea

 linkedin.com/company/202-ecommerce

 06 95 84 64 61

 75002 Paris

## RISE UP

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Formation informatique et bureautique*

*Outils de gestion des contenus*

 riseup.ai

 celine.corouge@riseup.ai



 33 6 50 40 09 85

 linkedin.com/company/rise-up-ai-france

 75009 Paris

## RISING UP

 risinguparis.com/

 hello@risinguparis.com



 @risinguparis

 linkedin.com/company/rising-up-paris/

## ROLLERCOASTER CLUB

 fr.rollercoaster.club

 contact@rollercoaster.club



 linkedin.com/company/rollercoasterclub

## ROSETTA STONE

 rosettastone.fr

 contact@rosettastone.fr



 01 30 07 12 12

## ROTI EXPRESS

 roti.express



## RUE DE LA PAYE

 [ruedelapaye.com](http://ruedelapaye.com)

 [infos@ruedelapaye.com](mailto:infos@ruedelapaye.com)



 01 44 06 07 97

## RWS

 [rws.com/elearning](http://rws.com/elearning)

 [linkedin.com/company/rws-group](https://linkedin.com/company/rws-group)



 75020 Paris

## SABA

 [saba.com](http://saba.com)

 [roylobo@saba.com](mailto:roylobo@saba.com)



 +33 (0)1 48 01 47 32

## SAGE

 [sage.fr](http://sage.fr)



 08 10 30 30 30

## SANKLICHÉ

 [sankliche.org/](http://sankliche.org/)

 [contact@sankliche.org](mailto:contact@sankliche.org)

 [linkedin.com/company/sankliche](https://linkedin.com/company/sankliche)



## SBT HUMAN(S) MATTER

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Plateforme LMS*

 [sbt-human.com](http://sbt-human.com)

 Rosset



 @sbt\_human

 [linkedin.com/company/sbt-human-s-matter](https://linkedin.com/company/sbt-human-s-matter)

 04 76 61 91 50

 38100 GRENOBLE

## SCHOOL ONLINE UNIVERSITY

*Organisme de formation*

*Centre / Service de formation en ligne*

*Contenus e-Learning sur mesure*

 [schoolonlineuniversity.com/fr/](http://schoolonlineuniversity.com/fr/)

 Jennyfer Jarmoune



 @school\_\_online

 [linkedin.com/company/school-online-university/](https://linkedin.com/company/school-online-university/)

 06 61 18 08 36

 75010 PARIS

## SCIADO PARTENAIRES

*Organisme de formation*

*Conception dispositif blended*

*Production Serious Game*

*Production de simulateur de formation*

 [sciado.fr/](http://sciado.fr/)

 Igor Sverdllov

 @SciadoP

 [linkedin.com/company/22344441/admin/](https://linkedin.com/company/22344441/admin/)

 04 87 65 46 89

 69100 VILLEURBANNE



## SCIO

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur mesure



Conseil Digital Learning

Contenus e-Learning sur étagère



## SD WORX



## SEEKOYA

Conseil Digital Learning

Outil auteur Mobile Learning



Conception dispositif blended

Réalité virtuelle



## SEIRA LDX

Organisme de formation

Conception pédagogique multi-modale



Conseil Digital Learning

Plateforme LMS



## SEKOUTCHA

Centre / Service de formation en ligne



## SEJAR



## SERIOUS FACTORY

Contenus e-Learning sur mesure

Production Serious Game



Outil auteur Serious Game

Production de simulateur de formation



## SERIOUSGAMESINDUSTRY.COM

 seriousgamesindustry.com

 sales@seriousgamesindustry.com



## SERVICE FORMATION CONTINUE - UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

 sfc.unistra.fr

 cferrara@unistra.fr



 03 68 85 49 85

## SERVICESRHONLINE

 servicesrhonline.com

 contact@servicesrhonline.com



 09 54 11 24 54

## SHL FRANCE

 cebglobal.com

 ltullio@cebglobal.com



 01 53 04 94 44

## SHORTWAYS

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Formation informatique et bureautique*

*Outils de gestion des contenus*

 shortways.com/fr

 info@shortways.com



 02 43 53 18 81

 linkedin.com/company/shortways/

 53000 LAVAL

## SIGMA INFORMATIQUE

 sigma.fr



## SIGMA-RH FRANCE

 sigma-rh.com

 info@sigma-rh.com



 01 77 32 16 00

## SIGNES DE SENS

 signesdesens.org/

 s.sellier@signesdesens.org

 linkedin.com/company/signes-de-sens



## SILICON.FR

 silicon.fr

 01 53 32 10 00



## SILK ROAD

 fr.silkroad.com/

 info@silkroad.com



 01 71 12 61 75

## SIMLINX

 simlinx.com

 contact@simlinx.com



 +33 4 72 85 60 30

## SIMONE ET LES ROBOTS

 [simoneetlesrobots.com/](http://simoneetlesrobots.com/)  
 @simonelesrobots

 [simone@simoneetlesrobots.com](mailto:simone@simoneetlesrobots.com)  
 [linkedin.com/company/simone-et-les-robots](https://www.linkedin.com/company/simone-et-les-robots)



## SIMULANG

 [simulang.biz](http://simulang.biz)  
 06.18.72.33.14

 [contact@simlinx.com](mailto:contact@simlinx.com)



## SIMUNDIA

 [simundia.com/](http://simundia.com/)

 [linkedin.com/company/simundia/mycompany/](https://www.linkedin.com/company/simundia/mycompany/)  
 92200 NEUILLY-SUR-SEINE



## SKILIT

 [skilit.io](http://skilit.io)

 [jmsanti@skilit.io](mailto:jmsanti@skilit.io)  
 [linkedin.com/company/skilit.io](https://www.linkedin.com/company/skilit.io)



## SKILL ADVISOR

 [skilladvisor.fr](http://skilladvisor.fr)

 [philippe.guillouzic@skilladvisor.fr](mailto:philippe.guillouzic@skilladvisor.fr)



## SKILLISY

 [skillisy.com](http://skillisy.com)

 [contact@skillisy.com](mailto:contact@skillisy.com)



## SKILLOGS

 [skillogs.com/](http://skillogs.com/)  
 @SkillogsAcarya

 [fabien.rongier@skillogs.com](mailto:fabien.rongier@skillogs.com)  
 [linkedin.com/company/skillogs/](https://www.linkedin.com/company/skillogs/)  
 92160 ANTONY



## SKILLS AGENCY

 [skillsagency.co](http://skillsagency.co)

 [contact@skillsagency.co](mailto:contact@skillsagency.co)  
 [linkedin.com](https://www.linkedin.com)



## SKILLS4ALL

 [skills4all.com/](http://skills4all.com/)  
 01 85 39 09 73

 75008 PARIS



## SKILLSDAY

 [skillsday.com/](http://skillsday.com/)  
 +33 (0)6 07 79 55 05

 [contact@skillsday.com](mailto:contact@skillsday.com)  
 75001 PARIS



## SKILLSPOTTING SA

 [killspotting.com](http://killspotting.com)  
 +41 22 575 60 20

 [contact@skillspotting.com](mailto:contact@skillspotting.com)



## SKILMI

 skilmi.fr/  
 @skilmi\_fr

 [bonjour@skilmi.fr](mailto:bonjour@skilmi.fr)  
 [linkedin.com/company/skilmi](https://linkedin.com/company/skilmi)



## SMARTCANAL

 smartcanal.com  
 01 42 12 26 00

 [contact@smartcanal.com](mailto:contact@smartcanal.com)



## SMARTCH / AUTRICE

*Contenus sur étagère*

*Jeux sérieux*

 smartch.fr/

 06 71 69 09 14

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*gamification et simulations*

 [info@smartch.fr](mailto:info@smartch.fr)  
 [linkedin.com/company/smartch/](https://linkedin.com/company/smartch/)  
 75013 Paris



## SMARTSKILLED

 smartnskilled.com  
 01 77 45 53 16

 [support@smartnskilled.com](mailto:support@smartnskilled.com)



## SMS ÉDU

 [atlascommunications.co/](https://atlascommunications.co/)

 [othman@atlascommunications.co](mailto:othman@atlascommunications.co)

 [linkedin.com/company/54325680/admin/feed/posts/](https://linkedin.com/company/54325680/admin/feed/posts/)



## SO MANY WAYS

 [somanylways.org](https://somanylways.org)

 [bienvenue@somanylways.org](mailto:bienvenue@somanylways.org)



## SOA PEOPLE SA

 [soapeople.fr](https://soapeople.fr)



## SOLERNI

 [solerni.org/](https://solerni.org/)

 [contact@solerni.com](mailto:contact@solerni.com)



## SOLUNEA

*Conseil Digital Learning*

*Outil auteur e-learning*

 [solunea.fr/](https://solunea.fr/)

 06 67 88 71 96

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Solutions d'évaluation / quizz*

 [contact@solunea.fr](mailto:contact@solunea.fr)

 [linkedin.com/company/solunea-elearning-gestion-des-talents](https://linkedin.com/company/solunea-elearning-gestion-des-talents)

 30900 NÎMES



## SOLUTIONS VIRTUELLES

*Production de simulateur de formation*

*Réalité virtuelle*

 solutions-virtuelles.com  
 @SVirtuelles  
 hello@solutions-virtuelles.com

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

*Réalité augmentée*

 Lenouvel Loïc  
 44250 SAINT-BRÉVIN-LES-PINS



## SOMAA

 somaa.io

 julien@somaa.io  
 linkedin.com/company/somaalearning



## SOPRA HR SOFTWARE

 soprahr.com  
 01 57 00 53 53



## SOWESIGN

 sowesign.com/

 01 83 62 52 79

 linkedin.com/company/sowesign-1/  
 44860 Saint Aignan de GrandLieu



## SPARKUP

*Solutions Digitales pour le présentiel*

*Matériels pédagogiques (TBI)*

 sparkup.app/fr/  
 @GetSparkup\_FR  
 06 64 23 05 61

*Solutions d'évaluation / quizz*

*boitiers interactifs...*

 Jule Bourcier  
 linkedin.com/company/sparkup-app/  
 75011 PARIS



## SPARTED

*Outil auteur Serious Game*

 sparted.com  
 @getSPARTED  
 06 23 59 01 80

*Outil auteur Mobile Learning*

 Matthieu Le Vasseur  
 linkedin.com/company/5369635  
 75008 PARIS



## SPEACHME

 speach.me  
 +33 (0)2 53 35 32 61

 contact@speach.me  
 44200 NANTES



## SPEECHI

 speechi.net/fr  
 @Speechi\_eBeam  
 +33 (0)320 347 425

 info@speechi.net  
 linkedin.com/company/speechi



## SPEEDERNET

Contenus e-Learning sur mesure

Outil auteur Mobile Learning

Plateforme LMS

Réalité virtuelle

 speedernet.com  
 @Speedernet\_Fr  
 04 72 53 94 10

 team@speedernet.fr  
 linkedin.com/company/2719440/  
 69009 LYON



**SPEEDERNET**

## SPEEDLINGUA

 home.speedlingua.com

 contact@speedlingua.com



## SPEEXX

Apprentissage des langues

Coaching et mentorat

 speexx.com/fr  
 @SpeexxFR  
 33 1 48 05 20 25

 france@speexx.com  
 linkedin.com/company/speexx/  
 75010 PARIS

**speexx**

## SPHERE

 speedernet.fr/  
 @TeamSphereVR  
 33 (0)4 72 53 94 10

 linkedin.com/showcase/speedernet-sphere  
 69009 Lyon

## SPOG PRINT LLC

Digital Printing

Online Business Card Printing Service

 spogprint.com/  
 +971555872287

 Nita Joe Mathews  
 515000 SHARJAH



## SRTN MIND

Organisme de formation

Solutions d'évaluation / quizz

 srtnmind.com/  
 @SRTNmind  
 00 00 00 00 00

 Honoré Boivin  
 linkedin.com/company/srtn-mind/  
 45000 ORLÉANS

**SRTN MIND**

## STELLIA

 stellia.ai/

 linkedin.com/company/stellia-ai/  
 75002 PARIS



## STEP UP YOUR JOB

Stratégie de formation et d'apprentissage

Accompagnement des performances

Développement de Leadership

Management et soft skills

 stepupyourjob.com/  
 336 77 40 24 55

 linkedin.com/in/gauthierhellico/  
 33000 BORDEAUX

**STEP UP**  
YOUR JOB



## STORY TRAINING

 [storytraining.fr](http://storytraining.fr)  
 06-60-40-12-90

 [contact@storytraining.fr](mailto:contact@storytraining.fr)  
 92600 ASNIERES SUR SEINE



## STRASS PRODUCTIONS

 [strass.fr](http://strass.fr)  
 01 40 65 08 05

 [strass@strass.fr](mailto:strass@strass.fr)



## STS

 [sts.ch](http://sts.ch)  
 0041 (0)21 510 11 50

 [office@sts.ch](mailto:office@sts.ch)

 the project  
management  
training company

## STUDI / ELEPHORM

 [elephorm.com/](http://elephorm.com/)

 02200 SOISSONS



## STUDIO CIGALE

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production multimédia / vidéo / audio / 3D*

 [studiocigale.fr](http://studiocigale.fr)

 Olivier PASCAL  
 [linkedin.com/company/studio-cigale](https://www.linkedin.com/company/studio-cigale)  
 94120 FONTENAY SOUS BOIS



 95 06 63 22 36

## STUDIO PLACE DES VICTOIRES

 [placedesvictoires.tech/](http://placedesvictoires.tech/)

 [contact@placedesvictoires.tech](mailto:contact@placedesvictoires.tech)  
 [linkedin.com/company/104945528/](https://www.linkedin.com/company/104945528/)



## STUDYO BENTP

*Formation aux outils du Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception de MOOC / SPOC*

*Réalité virtuelle*

 [studyobento.com](http://studyobento.com)

 Clément Cahagne  
 [linkedin.com/company/studyobento](https://www.linkedin.com/company/studyobento)  
 60200 COMPIÈGNE



 06 75 77 59 11

## SUCCESSFACTORS

 [successfactors.com](http://successfactors.com)  
 08 05 80 00 23

 [successfactors.en@sap.com](mailto:successfactors.en@sap.com)



## SUCCUBUS INTERACTIVE

Contenus e-Learning sur mesure

Production Serious Game

 succubus.fr  
 @Succubus\_Int  
 02 51 13 46 96

Conception pédagogique multi-modale

Production Mobile Learning

 Clément GODET  
 [linkedin.com/company/succubus-interactive/](https://www.linkedin.com/company/succubus-interactive/)  
 44000 Nantes



## SUMTOTAL

 sumtotalsystems.com  
 +44 (0) 1189 315 777

 [wwerve@sumtotalsystems.com](mailto:wwerve@sumtotalsystems.com)



## SWEETCHER

Organisme de formation

Contenus e-Learning sur mesure

 sweetcher.fr  
 06 68 54 05 76

Conseil Digital Learning

Conception pédagogique multi-modale

 Cyril BOUCHARD  
 [facebook.com/sweetcherdl/](https://www.facebook.com/sweetcherdl/)  
 64600 ANGLET



## SYFADIS

Contenus sur étagère

Evaluation de la formation

 syfadis.fr/  
 @Syfadis  
 02 23 20 30 00

Stratégie de formation et d'apprentissage

Plateformes LMS et LXP

 [hello@syfadis.fr](mailto:hello@syfadis.fr)  
 [linkedin.com/company/syfadis](https://www.linkedin.com/company/syfadis)  
 35000 Rennes



## SYMBOLONES

 symbolones.com/

 [contact@symbolones.com](mailto:contact@symbolones.com)  
 [linkedin.com/company/symbolones/](https://www.linkedin.com/company/symbolones/)



## SYMETRIX

 symetrix.fr  
 04 76 61 91 50

 [contact@symetrix.fr](mailto:contact@symetrix.fr)



## SYNDHESIA - TEAMY

 teamy.fr  
 +33 9 72 38 69 85

 [contact@teamy.fr](mailto:contact@teamy.fr)



## SYNQUEST

 synquest.io/

 01831 DIEGEM



## SYNTHESIA

 [synthesia.io/](https://synthesia.io/)  
 @synthesiaio

 [linkedin.com/company/synthesia-technologies/](https://linkedin.com/company/synthesia-technologies/)  
 W1W 8AJ London



## T-LIPPS

*Conseil Digital Learning*

*Conception pédagogique multi-modale*

 [t-lipps.com](https://t-lipps.com)  
 @tlipps\_innov  
 06 85 48 60 15

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Production Serious Game*

 Jordane Pâquet  
 [linkedin.com/company/t-lipps/](https://linkedin.com/company/t-lipps/)  
 95360 MONTMAGNY



## TAKOMA

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Accompagnement clients*

 [takoma.fr](https://takoma.fr)  
 @agence\_takoma  
 01 47 01 38 88

*Solutions de Mobile Learning*

*Blended learning*

 [jean-marie.raymon@takoma.fr](mailto:jean-marie.raymon@takoma.fr)  
 [linkedin.com/company/85503/](https://linkedin.com/company/85503/)  
 92380 GARCHES



## TALENT INSIDE

 [talentinside.co](https://talentinside.co)

 [contact@talentinside.co](mailto:contact@talentinside.co)



## TALENT SOFT

 [talentsoft.fr](https://talentsoft.fr)  
 +33 1 41 86 05 60

 [contact-ts@talentsoft.com](mailto:contact-ts@talentsoft.com)



## TALEO / ORACLE

 [oracle.com](https://oracle.com)  
 +33 (0)4 37 43 46 05

 [letty.ledbetter@oracle.com](mailto:letty.ledbetter@oracle.com)



## TALEX - THOMAS ALEXANDER

 [thomasalexander.eu](https://thomasalexander.eu)  
 09.82.56.20.50

 [contact@talex.fr](mailto:contact@talex.fr)



## TANUKIS

 [tanukis.com](https://tanukis.com)  
 01 76 21 68 30

 [contact@tanukis.com](mailto:contact@tanukis.com)



## TANUKIS BY GROUPE 361

 [groupe361.com](https://groupe361.com)  
 01 76 21 78 70



## TARGET FORMATION

Organisme de formation

Formation aux métiers du Digital Learning

Formation aux outils du Digital Learning

 target-formation.fr/

 06 52 63 43 93

 PetitJean

 33000 BORDEAUX



## TEACH ON MARS

Accompagnement des performances

Évaluation de la formation

Solutions de Mobile Learning

Gestion de la performance

 teachonmars.com

 @teachonmarsfr

 06 71 04 12 57

 pr@teachonmars.com

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

 06410 BIOT SOPHIA ANTIPOLIS



TEACH ON MARS

## TEACH UP

Évaluation et certification

Plateformes LMS et LXP

Blended learning

Technologies d'apprentissage collaboratives

 teachup.com/

 @TeachUp\_France

 06 69 42 87 57

 contact@teachup.com

 linkedin.com/company/teachup.com/

 69002 LYON



## TEAM-METRICS

 team-metrics.com

“TEAM-metrics  
by Regalismerica”

## TEAMGETHER BY EFFENCY

Stratégie de formation et d'apprentissage

Évaluation de la formation

Plateformes LMS et LXP

Solutions de Mobile Learning

 effency.fr/

 07 82 84 16 34

 frederique.chabbert@effency.fr

 linkedin.com/company/effency/

 75019 PARIS



## TECH IN FRANCE

 techinfrance.fr

 01 40 32 45 90

TECH'IN FRANCE

## TECHNOFORMATION

 technoformation.com

 03 83 41 56 93

 contact@technoformation.com



## TECHNOMEDIA EMEA

 technomedia.com

 +1 33 1 48 01 03 53

 dwaine.maltais@technomedia.com

The key to talent  
**TECHNOMEDIA**  
A CEGID COMPANY



## TECHSMITH

Vidéo pour la formation

 [techsmith.com/](https://techsmith.com/)

 @TechSmith

 1 (517)-381-2300

 [linkedin.com/company/16448/admin/feed/posts/](https://www.linkedin.com/company/16448/admin/feed/posts/)

 48823 EAST LANSING

TechSmith

Créateurs de



## TECNIPASS

 [tecnipass.com](https://tecnipass.com)

 Guillaume DUPAS 06 86 28 53 89

 [dg@tecnipass.com](mailto:dg@tecnipass.com)



## TEKNEO

 [tekneo.fr/](https://tekneo.fr/)

 01 53 24 11 19

 [contact@tekneo.fr](mailto:contact@tekneo.fr)



## TELELANGUE

 [telelangue.com/](https://telelangue.com/)

 33 (0) 1 43 90 48 14

 [contact@telelangue.com](mailto:contact@telelangue.com)

 94200 IVRY-SUR-SEINE



## TELEVIC EDUCATION

 [assessmentq.com/?lang=fr](https://assessmentq.com/?lang=fr)

 +32 51 30 30 45

 [i.cassing@televic-education.com](mailto:i.cassing@televic-education.com)

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



## TEMIS FORMATION GROUPE BRINK'S

 [temis-formation.fr/](https://temis-formation.fr/)

 01 47 40 10 10

 [linkedin.com/company/temis-formation/mycompany/](https://www.linkedin.com/company/temis-formation/mycompany/)

 75014 PARIS



## TENORS

 [tenors.fr/](https://tenors.fr/)

 @TenorsFrance

 [info@tenors.fr](mailto:info@tenors.fr)

 [linkedin.com/company/68142561/](https://www.linkedin.com/company/68142561/)



## TESTUNMETIER

 [testunmetier.com](https://testunmetier.com)

 [carine@testunmetier.com](mailto:carine@testunmetier.com)

 [linkedin.com/in/carinecelnik/](https://www.linkedin.com/in/carinecelnik/)



## TESTWE

 [testwe.eu/fr/](https://testwe.eu/fr/)

 [clement.regnier@testwe.eu](mailto:clement.regnier@testwe.eu)

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

 75015 PARIS



## TEXTKERNEL

 [textkernel.com](https://textkernel.com)



## ▶ THE SEED CREW

 theseedcrew.com

 contact@theseedcrew.com

 linkedin.com/company/theseedcrew



## ▶ THÍCH

 Découvrez ma page et abonnez-vous ! linkedin.com/

 sarah.kleinmann@thich-impact.com

 Découvrez ma page et abonnez-vous ! linkedin.com/company/thich/



## THINKOVERY

 thinkovery.com

 loic.legac@thinkovery.com

 Loïc Le Gac 09 72 37 40 80

 44000 NANTES



## ▶ TINYCOACHING

 tiny-coaching.com

 tiny@tiny-coaching.com

 @tinycoaching

 linkedin.com/company/18585238/admin/



## TIPS N' LEARN

 tipsnlearn.fr/

 hello@tipsnlearn.fr

 @TIPSnLEARN

 linkedin.com/company/tipsnlearn

 06 64 10 13 35 — 06 84 77 68 45

 77700 Chessy



## ▶ TIQTEC

*Conception de MOOC / SPOC*

*Plateforme LMS*

*Plateforme de classe virtuelle*

*Plateforme TMS*

 myscol.com/

 hello@myscol.com

 @MyScolOfficiel

 linkedin.com/showcase/myscol/

 +33184214814

 93120 LA COURNEUVE



## TMS / PLACE DE LA FORMATION

*Systèmes d'information et de gestion des Ressources Humaines (SIRH)*

*Evaluation de la formation*

*Gestion de la performance*

*Gestion des talents et du capital humain*

 placedelaformation.com

 linkedin.com/company/placedelaformation

 01 80 80 90 90

 92130 Issy les Moulineaux



## TO THE POINT AT WORK

 ttpaw.com

 02018 ANTWERPEN



## ▶ TOCCATA

 toccata-formation.com/

 contact@toccata-formation.com

 linkedin.com/company/toccata-formation/



## TOCOSK, TEST OF COMPUTER SKILLS

 tocosk.com/fr  
 09 72 54 55 44

 stephanie@tocosk.com



## TOOLEARN

 toolearn.fr/  
 +33 4 72 54 54 33 / +33 6 72 91 52 12

 agnes.martin@toolearn.fr



## TOOTAK

*Évaluation et certification*

*Contenus sur étagère*

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Solutions de Mobile Learning*

 tootak.fr/  
 @tootak\_audio  
 06 61 65 26 23

 linkedin.com/company/tootakbykea/  
 92240 MALAKOFF



## TOPOVIDEO

 topovideo.com  
 02 35 76 47 29



## TOSA-ISOGRAD

 isograd.com  
 01 42 66 28 88

 mathieu.lillo@isograd.com



## TOURISM ACADEMY

 tourism-academy.com/

 c.bannwarth@tourism-academy.com

 linkedin.com/company/tourismacademy/  
 75005 PARIS



## TRAINDY

*Stratégie de formation et d'apprentissage*

*Accompagnement des performances*

*Management et soft skills*

*Coaching et mentorat*

 traindy.io

 contact@traindy.io

 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/  
 28260 SAUSSAY



## TRAINING 360

Organisme de formation

Formation aux outils du Digital Learning

 training360.fr  
 07 83 49 47 45

Conseil Digital Learning

Centre / Service de formation en ligne

 VEDEL  
 63000 CLERMONT-FERRAND

TRAINING360

## TRAINING ORCHESTRA

Stratégie de formation et d'apprentissage

Formation métiers

 training-orchestra.com/en/  
 @TrainingOrc  
 33 1 53 75 44 93

Systèmes de formation spécialisés

Ressources pour centres de formation

 contact@training-orchestra.com  
 linkedin.com/company/2704959/  
 75008 Paris

  
Training  
Orchestra

## TRANS-FAIRE FORMATION

 trans-faire.fr/

 contact@trans-faire.fr  
 linkedin.com/school/5078300/admin/

TRANS-FAIRE  
FORMATION

## TRANSPERFECT

 transperfect.com/

 @TransPerfect

 33 1 56 88 28 38

 linkedin.com/company/transperfect/mycompany/verification/  
 75008 PARIS

TRANSPERFECT  
LEARNING

## TREE LEARNING

 tree-learning.fr

 Géraldine Germani 0471091553

 geraldine.germani@logipro.com

Tree  
Learning

## TRENDEMIC

 trendemic.net/

 info(at)trendemic.net

trendemic

## TRÉZORIUM

 trezorium.com/

 @trezorium

 chris@trezorium.com  
 linkedin.com/company/trezorium/  
 59200 TOURCOING

Trézorium

## TRIDAN

 tridan.tech

 @tridan\_test

 contact@tridan.tech  
 linkedin.com/company/tridan-test

Tridan

## TTS

 tt-s.com

 +33 6 46 66 46 76

 info@tt-s.com

tts  
knowledge  
matters

<b>TUTO.COM</b>		
 fr.tuto.com	 support@tuto.com	
 @tutofr	 linkedin.com/school/tuto-com/	
 09 70 44 06 72	 83000 TOULON	
<b>UBICAST</b>		
 ubicast.eu/	 contact@ubicast.eu	
 @ubicast_video	 linkedin.com/company/ubicast	
 +33 (0)1 77 56 77 67	 94200 IVRY SUR SEINE	
<b>UDEMY</b>		
<i>Plateforme LMS</i>	<i>Plateforme MOOC</i>	
<i>Outil auteur e-learning</i>		
 udemy.com	 helene.grossetie	
 @UdemyFr	 linkedin.com/company/udemy/	
 41 56 34 81 80	 D02 F206 DUBLIN	
<b>UMANENS</b>		
 umanens.fr		
<b>UNI LEARNING</b>		
 uni-learning.com	 info-fr@uni-learning.com	
 +33 (0)1 41 96 96 70		
<b>UNIVERSCITIZ</b>		
 universcitiz.fr/	 contact@universcitiz.com	
	 linkedin.com/company/universcitiz/	
<b>UNIVERSITE JEAN MOULIN LYON 3</b>		
 univ-lyon3.fr	 scuio-ip@univ-lyon3.fr	
 04 78 78 78 78		
<b>UNOW</b>		
 unow.fr/	 contact@unow.fr	
 @Unow_fr	 linkedin.com/school/unow/	
 01.85.08.92.75	 75003 PARIS	
<b>UPIKAJOB</b>		
 upikajob.com	 laurie@upikajob.com	
	 linkedin.com/company/upikajob	
<b>UPSKILL4IT</b>		
 upskill4it.com	 contact@upskill4it.com	
	 linkedin.com/company/77052614	

## UPTALE

Réalité virtuelle

 [uptale.io/](http://uptale.io/)

 [@uptale\\_io](https://twitter.com/uptale_io)

 +33 6 21 21 10 21

 [hello@uptale.io](mailto:hello@uptale.io)

 [linkedin.com/company/uptale/](https://linkedin.com/company/uptale/)

 75008 PARIS



## URBAN GAMING

Contenus sur étagère

gamification et simulations

Jeux sérieux

Management et soft skills

 [urbangaming.fr](http://urbangaming.fr)

 33 1 57 40 80 41

 [linkedin.com/company/2696527/admin/feed/posts/](https://linkedin.com/company/2696527/admin/feed/posts/)

 75009 PARIS



## URKUND

 [urkund.com](http://urkund.com)

 +33 18 288 40 27

 [savoirplus@urkund.fr](mailto:savoirplus@urkund.fr)



## USLIDE

 [uslide.io](http://uslide.io)

 [vincent@uslide.io](mailto:vincent@uslide.io)



## VAL SOFTWARE

 [valsoftware.com](http://valsoftware.com)

 05 61 39 22 23



## VEILLE FORMATION

Solution de veille dédiée à la formation

 [veilleformation.com](http://veilleformation.com)

 06 13 21 18 66

 Alexa Rousseau

 [linkedin.com/company/veilleformation](https://linkedin.com/company/veilleformation)

 33600 PESSAC



## VEO-LABS

 [veo-labs.com](http://veo-labs.com)

 02 99 63 42 37

 [info@veo-labs.com](mailto:info@veo-labs.com)



## VERIFDIPLOMA

 [verifdiploma.com/](http://verifdiploma.com/)

 [@verifdiploma](https://twitter.com/verifdiploma)

 [g.boisseau@verifdiploma.com](mailto:g.boisseau@verifdiploma.com)

 [linkedin.com/company/9478736/](https://linkedin.com/company/9478736/)

 75015 PARIS



## VERY UP

Stratégie de formation et d'apprentissage  
gamification et simulations

Jeux sérieux

Management et soft skills

 veryup.com

 contact@veryup.com

 linkedin.com/company/veryup

 69002 LYON



 04 72 40 22 27

## VIABLUE

 viablue.fr

 contact@viablue.fr

 01 75 43 30 00



## VIALUDO

 judicia.app/

 contact@judicia.app

 linkedin.com/company/65582737/admin/



## VIDEO TELLING

 videotelling.fr/

 92250 LA GARENNE-COLOMBES



## VIDEOTELLING / VIDEOLEARNING

Contenus e-Learning sur mesure  
Production Serious Game

Production e-learning

Production Mobile Learning

 videolearning.fr/

 Eve-Laure Alcina

 @videotelling\_fr

 linkedin.com/company/videotelling/

 01 75 85 83 54

 92700 COLOMBES



## VITAL CAMPUS

 vitalcampus.fr

 christian.ouillet@vitalcampus.fr

 06 07 25 91 97



## VOCABLE

 vocable.fr

 clibilbehety@vocable.fr

 01 44 37 97 97



## WAIABE

 waiabe.com

 contact@waiabe.com

 linkedin.com/company/waiabe/



## WATURA

Contenus sur étagère

Plateformes LMS et LXP

Systèmes de formation spécialisés

Formation métiers

 watura-studio.com/

 contact@watura.fr

 linkedin.com/company/watura

 75010 Paris



 09 72 14 95 75



## WAZA EDUCATION

 waza.io  
 Juliette DENIAZRT - 07 86 85 16 13

 juliette@waza.io  
 75011 PARIS



## WAZOLAB

*Stratégie de formation et d'apprentissage*  
*Plateformes LMS et LXP*

*Outils de gestion des contenus*  
*Ressources pour centres de formation*

 wazolab.fr

 06 10 54 18 72

 [linkedin.com/company/wazolab/](https://www.linkedin.com/company/wazolab/)  
 34470 Pérols

## WE ARE LEARNING

 wearelearning.com  
 +33 (0)4 67 13 00 60

 contact@wearelearning.com



## WEBFORCE3

 wf3.fr/  
 @WebForce3

 llb@wf3.fr  
 [linkedin.com/school/webforce3/mycompany/](https://www.linkedin.com/school/webforce3/mycompany/)  
 75004 PARIS



## 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  
 09 83 71 45 84

 info@westimages.com



## WESTMILL INTERNATIONAL

*Évaluation et certification*  
*Centres et lieux de formation*

*Apprentissage des langues*  
*Blended learning*

 westmill.net/

 09 80 80 42 65

 [linkedin.com/school/westmill-international](https://www.linkedin.com/school/westmill-international)  
 94140 ALFORTVILLE



## WEUP LEARNING

Conseil Digital Learning

Production e-learning

 [weuplearning.com/](http://weuplearning.com/)

 07 77 16 27 36

Conception de MOOC / SPOC

Production multimédia / vidéo / audio / 3D

 Thomas Gomes

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

 94220 CHARENTON-LE-PONT



## WIBEES

 [wibees.co](http://wibees.co)

 02.31.46.22.75

 [contact@wibees.co](mailto:contact@wibees.co)



## WIDID

 [widid.fr](http://widid.fr)

 @WIDID\_France

 [hello@widid.fr](mailto:hello@widid.fr)

 [linkedin.com/company/widid4u](https://www.linkedin.com/company/widid4u)



## WITFIZZ

 [witfizz.fr/](http://witfizz.fr/)

 [contact@witfizz.fr](mailto:contact@witfizz.fr)

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



## WITTYFIT

 [wittyfit.com](http://wittyfit.com)

 [contact@wittyfit.com](mailto:contact@wittyfit.com)



## WIXAR

 [wixar.io/](http://wixar.io/)

 @WiXar360

 01 43 38 17 75

 [info@wixar.io](mailto:info@wixar.io)

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

 13290 Aix-en-Provence



## WOLTERS KLUWER FRANCE

 [wkf.fr](http://wkf.fr)

 01 85 58 30 00



## WOCLAP

Stratégie de formation et d'apprentissage

Blended learning

 [wooclap.com](http://wooclap.com)

 @wooclapfr

Outils de présentation

Classes virtuelles et services associés

 [info@wooclap.com](mailto:info@wooclap.com)

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

 01040 ETTERBEEK

**wooclap**

## WOONAZ

 [woonoz.com/](http://woonoz.com/)

 @woonoz

 04-69-64-70-50

 [thomas.kreczanik@woonoz.com](mailto:thomas.kreczanik@woonoz.com)

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

 69009 LYON



## WORKDAY

 [workday.com/fr](http://workday.com/fr)  
 01 84 88 34 44

 [sales.emea@workday.com](mailto:sales.emea@workday.com)



## X2O MEDIA

*Blended learning*

*Technologies d'apprentissage collaboratives*

 [x2oedia.com](http://x2oedia.com)  
 @X2Omedia

 [ckoudlansky@x2oedia.com](mailto:ckoudlansky@x2oedia.com)  
 [linkedin.com/company/x2o\\_media/](https://linkedin.com/company/x2o_media/)  
 H2Y 1Z5 Montreal



## XL GROUPE

 [xl-groupe.com](http://xl-groupe.com)  
 01 78 16 11 99

 [contact@xl-groupe.com](mailto:contact@xl-groupe.com)



## XOS

 [xos-learning.fr/](http://xos-learning.fr/)  
 01 84 16 17 79

 [info@xos-learning.fr](mailto:info@xos-learning.fr)  
 [linkedin.com/company/xos](https://linkedin.com/company/xos)  
 92931 Paris La Défense cedex



## XPTEAM

 [xperteam.fr](http://xperteam.fr)  
 +33 1 55 70 28 28

 [ph.amalric@xperteam.fr](mailto:ph.amalric@xperteam.fr)



## XPLAIN

*Conseil Digital Learning*

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Conception pédagogique multi-modale*

*Production e-learning*

 [xplain.do](http://xplain.do)  
 06 95 09 77 50

 Manon CASUCCIO  
 [linkedin.com/company/xplaindo/](https://linkedin.com/company/xplaindo/)  
 63100 CLERMONT-FERRAND

## YATEDO

 [yatedo.fr](http://yatedo.fr)



## YES 'N' YOU

 [yesnyou.fr](http://yesnyou.fr)  
 +33 (0)800 008 771

 [contact@yesnyou.fr](mailto:contact@yesnyou.fr)  
 75015 PARIS



## YOOMONKEEZ

*Contenus e-Learning sur mesure*

*Contenus e-Learning sur étagère*

*Plateforme LMS*

*Production e-learning*

 [yoomonkeez.com](http://yoomonkeez.com)  
 @yoomonkeez  
 06 81 31 14 71

 [vincent@yoomonkeez.com](mailto:vincent@yoomonkeez.com)  
 [linkedin.com/company/18667496](https://linkedin.com/company/18667496)  
 49100 ANGERS



## **YOUSCRIBE**

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

 [https://x.com/YouScribe\\_YS](https://x.com/YouScribe_YS)

 [sales@youscribe.com](mailto:sales@youscribe.com)

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

 75002 PARIS



## **ZAKORITO**

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

 +33 (0)1 41 81 05 83

 [contact@zakorito.com](mailto:contact@zakorito.com)



## **ZE.GAME**

 [services.ze.game](https://www.services.ze.game)

 [contact@ze.game](mailto:contact@ze.game)

 [linkedin.com/company/ze-game/](https://www.linkedin.com/company/ze-game/)



## **ZENMONDROPS**

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

 [contact@zenmodrops.com](mailto:contact@zenmodrops.com)

 [linkedin.com/company/zenmon-drops](https://www.linkedin.com/company/zenmon-drops)



## **ZEPHIR**

 [zephir-is.com](https://www.zephir-is.com)

 01 40 84 01 10

 [sales@zephir-is.com](mailto:sales@zephir-is.com)



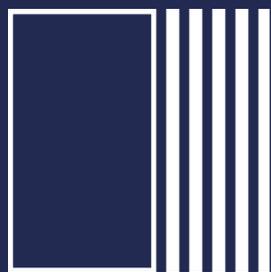
## **ZOLA**

 [zola.fr/](https://www.zola.fr/)

 [raphael@zola.fr](mailto:raphael@zola.fr)

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





# digital learning book

by ildi

gème 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.

© ILDI 2024. 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 ILDI SAS.

**ILDI - INTERNATIONAL LEARNING AND DEVELOPMENT INSTITUTE**  
<http://il-di.com> - 27 Bis Boulevard Diderot - 75012 Paris

**Directeurs de la publication :** Philippe Gil, Philippe Lacroix  
**Contributeurs :** Gaëlle Fechant-Garnier, Philippe Gil, Philippe Lacroix  
**Design :** Nathalie Delay - [www.dani-portfolio.fr](http://www.dani-portfolio.fr)

**Crédits photos (sauf si indiqué en légende) :** © AdobeStock, © ILDI, © Solunea, © Teach on Mars, © Tips n' Learn, © Knowmore, © Teach Up, © Mind On Site, © Didask, © Freepik, © Lefebvre Dalloz, © Very up, © Callimedia, © Xperteam-easy, © Upility, © ITycom, © Drillster, © Woonoz

**Dépôt légal :** Novembre 2024

**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 : 978-2-9585082-2-7  
EAN : 9782958508227



# edflex

## Les meilleurs contenus de formation pour chaque apprenant

De l'acculturation à la spécialisation, formez sur plus  
de **230 thématiques**, en alliant les **meilleurs éditeurs de contenus**  
pédagogiques et la fraîcheur de l'**Open source**, sur une solution unique.



✓ **Leadership**  
9 formations disponibles

✓ **Cybersécurité**  
52 formations disponibles

✓ **Prendre la parole en public**  
15 formations disponibles

✓ **Business et entreprise**  
46 formations disponibles

✓ **Feedback positif**  
20 formations disponibles

✓ **Langues et Culture**  
29 formations disponibles

Ils utilisent Edflex pour former leurs équipes au quotidien

HAVAS

ARKEMA



GRUPE  
vyv

AIRFRANCE



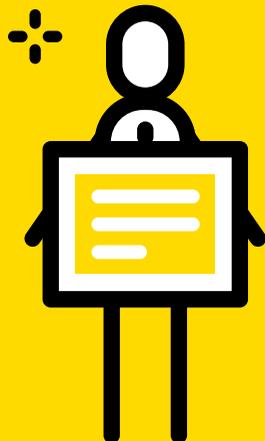
edflex.com



## 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 9<sup>ème</sup> ÉDITION DU DIGITAL Learning BOOK**