

Digital Learning



Book
Digital
Learning

By StorizBorn



Digital Learning & E-learning

Bienvenue dans le **Book Digital Learning** réalisé par UniversityRH

Quels ont été les faits marquants pour le **Digital Learning** lors des années **2019, 2018** voire **2017** ?

Chaque jour UniversityRH reprend et diffuse des contenus divers (annonces d'évènements, brèves, nouveautés, résultats d'enquêtes, baromètres, communiqués de presse) ...

Dans cette version actualisée , vous retrouverez ici les meilleurs contenus sur la thématique du **Digital Learning** , par thème (**E-learning, MOOC, serious game**) et par mots clés.

Bonne lecture

Sommaire de Digital Learning & E-learning	2
Book E-learning - Année 2019	9
Rise Up intègre son équipe de Data Scientists	10
Lexlearning, la nouvelle expérience « sur-mesure » de la formation en ligne par Lexbase	12
Balladins lance son académie	14
Le Groupe DMM et Teach on Mars nouent un partenariat stratégique de distribution de solutions de mobile learning en Afrique	16
L'université de Maastricht remplace son système de gestion de l'apprentissage par Canvas pour améliorer l'apprentissage par problèmes	18
9 eme édition des Digital Learning Excellence Awards	20
Le panorama des tendances Digital Learning observées lors de cette édition 2019	20
Les lauréats de cette 9 eme édition des Digital Learning Excellence Awards	22
L'ACADEMIE DE VERSAILLES remporte le Grand Prix 2019	22
#EdTech -Shake my Firm, l'expérience accélératrice de formation	24
Formation : OpenClassrooms et Salesforce annoncent un partenariat stratégique en France pour préparer les candidats aux métiers de demain	26
Serious Factory et Thales Groupe s'engagent dans une politique HSE volontariste en créant des Serious Games immersifs de sensibilisation	28
# Quoi de neuf du coté des MOOC en 2019 ?	30
Lancement du MOOC "Les discriminations: comprendre pour agir"	30
PeopleDoc lance son MOOC "Expérience Collaborateur"	33
Lancement du MOOC transsectoriel et libre d'accès « Réussir l'accueil et le service en France »	36
PeopleDoc lance son MOOC « Les enjeux de la conformité 2019-2020 »	38
Book E-learning - Année 2018	39
10 tendances du Digital learning selon NELL & Associés	40
Tendances du Digital learning : la formation professionnelle est la clé pour permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions technologiques.	40
Quelles sont les tendances du Digital learning pour 2018 ?	41
Formation en situation de travail	41
Social Learning	41
Les approches adaptatives ou personnalisées	41
Coaching en ligne	42
Microlearning	42
Gamification et formation intégrant une dimension ludique	42

La curation de contenus	43
Vidéos interactives	43
Réalité virtuelle et réalité augmentée	43
8 ème édition Digital Learning Excellence Awards - 2018	44
Gamification : la formation professionnelle doit être ludique pour être impactante	48
De l'importance des contenus ludiques	48
Le choix du format : les micromodules de formation	49
Favoriser l'engagement des collaborateurs	49
Un choix gagnant gagnant	49
Learn Assembly annonce l'édition 2018 de son étude sur le métier de Digital Learning Manager	51
Un poste polyvalent	51
Une rémunération attractive	52
Une boîte à outils pédagogique étoffée	52
Les formations en ligne doivent reposer sur des plateformes engageantes	55
Un contenu de qualité est nécessaire mais non suffisant	55
Apporter le bon contenu à l'apprenant	55
Fonctionner selon des règles intuitives et centrées utilisateur	56
Donner à l'apprenant le contrôle sur son apprentissage	56
S'adapter aux habitudes de l'apprenant grâce à l'intelligence artificielle	56
Pour conquérir la génération Y, basez votre stratégie de communication sur des supports visuels !	57
Programme 2018 : Learning Technologies France élève l'adaptive Learning et la personnalisation de la formation au rang de priorités	60
Economie de la connaissance	60
Engagement et pertinence au service de la validation des acquis	61
Tendances des modes de formation et projets elearning : l'embaras du choix	62
Pourquoi le e-learning a-t-il besoin du présentiel ?	62
"Start": le jeu de micro-learning pour le Groupe Cultura	64
Gfi renforce les compétences de ses managers en s'appuyant sur CrossKnowledge et KEDGE Business School	66
Le micro-learning pour s'entraîner à mieux réagir au sexisme ordinaire	68
Akerva ouvre une plateforme e-learning sur la cybersécurité pour les équipes techniques	70
Mondly donne vie à l'apprentissage des langues en réalité augmentée	72
RGPD : Callimedia accompagne les entreprises dans leur mise en conformité avec un module prêt à l'emploi de sensibilisation au RGPD	74
Lyreco forme ses chauffeurs-livreurs via le mobile learning	76
« Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? »	78
#Jouezlacomme : Panorama des entreprises qui misent sur le microlearning	87
"Start": le jeu de micro-learning pour le Groupe Cultura	88

Le micro-learning pour s'entraîner à mieux réagir au sexisme ordinaire	90
#Jouezlacomme : Panorama des entreprises qui recourent aux outils d'e-learning / LMS	92
Aréas Assurances réussit sa diversification commerciale grâce au dispositif e-learning conçu par Nell & Associés	93
Bouygues Construction fait appel aux solutions e-Learning de Callimedia pour optimiser le parcours d'intégration de ses salariés	95
La formation à distance : une évidence pour Bouygues Construction	95
Un partenaire spécialisé dans l'e-Learning	96
Des bénéficiaires à prévoir	96
Le Groupe PSA donne un coup d'accélérateur à sa performance commerciale grâce à la formation digitale de son réseau	97
Training Management Solution - La gestion administrative de la formation a été réduite de plus de 30% chez AG2R La Mondiale	99
Un an après, des résultats probants	101
# Quoi de neuf du côté des MOOC en 2018 ?	102
Natagora et la LPO lancent une formation à l'ornithologie en ligne	102
ESITC CAEN : un MOOC qui accompagnera les entreprises dans la transition vers le BIM	105
Agéa lance un MOOC sur l'assurance emprunteur pour former les agents généraux d'assurance	107
Le groupe Eyrolles et Coopacademy coéditent une première série de cours massifs en ligne (Moocs) autour du thème de la négociation	108
L'École polytechnique élargit son offre de cours en ligne (MOOC)	110
« Photovoltaic solar energy »	110
« Plastic electronics »	110
« Voyages de l'infiniment grand à l'infiniment petit »	111
« Mécanique quantique »	111
Lancement du premier MOOC consacré à l'expérience gaz	112
Un MOOC, nouvel outil de formation	112
La prochaine session est d'ores et déjà prévue début 2018.	113
Un nouveau MOOC pour comprendre le fonctionnement du cerveau	115
Lancement du MOOC « Destinations Conduite », un outil au service du recrutement de conducteurs	117
Unow lance la 3ème édition de son MOOC Digital RH	118
Unow lance la 3ème édition de son MOOC Digital RH	118
Le MOOC "Global Financing Solutions" : Une co-construction pédagogique innovante et exclusive de l'EDHEC Business School et Société Générale	120

#E-learning & Digital Learning : Du nouveau chez ...	122
Lumesse ajoute le e-learning à sa suite de gestion des talents ETWeb empower	122
Queoval E-learning : la nouvelle plateforme LMS pour les centres de formation	124
Rise Up annonce un partenariat stratégique avec Micropole Learning Solutions	126
Sparkup et l'ICD, école du Groupe IGS, révolutionnent les méthodes d'enseignement pour rendre les cours plus interactifs	128
Mur de questions	129
"Posez vos questions librement"	129
Brainstorming	129
"Quels sont les événements historiques majeurs de la période 1914 à 1990 ?"	129
Challenge	129
"Histoire du XXème siècle »	129
Teach on Mars, start-up française pionnière du Mobile Learning, lève 2,2 millions d'euros pour accélérer son déploiement à l'international	131
Vodeclic devient Skillsoft France	133
Book E-learning - Année 2017	134
Baromètre Unow : Le Digital Learning en France	135
1 - Le Digital Learning renforce sa présence dans les programmes de formation professionnelle... et a toute la confiance des décideurs-euses RH !	135
2 - Le Digital Learning attire... mais pas forcément toujours pour ses atouts les plus évidents !	135
EdTech : la filière des start-up de l'éducation en pleine ébullition	137
#Focus sur les Serious Games via Serious Factory	140
Serious Factory et BPI Group co-conçoivent des simulations comportementales pour développer les savoir-faire et savoir-être en formation	140
Développer les soft skills des top managers	140
Des simulateurs d'entraînement pour dynamiser le présentiel	141
Serious Factory enrichit son logiciel auteur VTS Editor en intégrant de nouvelles voix de synthèse de qualité	141
Serious Factory annonce l'intégration des technologies de synthèse vocale de ReadSpeaker afin de répondre au besoin grandissant d'apprentissage innovant et d'entraînement immersif dans un contexte de formation de plus en plus réaliste. Sans cesse, Serious Factory accueille de nouveaux services afin de faire bénéficier ses utilisateurs du logiciel auteur VTS dit des dernières innovations technologiques du marché.	141
Améliorer le réalisme des formations pour plus de performance	142
La puissance de la synthèse vocale appliquée aux simulations produites avec VTS Editor	142
Une formidable opportunité pour l'éducation	143
Serious Factory lance la version 3.0 de son logiciel auteur VTS Editor. Interface concepteur repensée et interactivité apprenant accrue.	144

Digital Learning immersifs : Serious Factory et Manpower France co-construisent des dispositifs pédagogiques innovants avec le logiciel auteur VTS Editor	148
Serious games : Serious Factory annonce la version 2.2 de son logiciel auteur VTS Editor	149
A lire aussi ... Un serious game approvisionnement de la filière BTP pour comprendre les interactions de l'économie circulaire	152
Innovation pédagogique : des cours renversés à l'ESILV	155
La classe Renversée, Kézako ?	155
Bâtir un cours :	155
Des acteurs actifs et participatifs :	156
Enseignant ou metteur en scène ?	156
Ce que pensent les étudiants investis dans cette pédagogie renversée :	156
L'ingénieur pédagogique multimédia : un nouveau métier au service de l'innovation	158
L'ingénieur pédagogique multimédia, symbole de l'évolution croissante du e-learning	158
Un nouveau métier crucial dans la conception e-learning	159
La 7ème édition Digital Learning Excellence Awards a récompensé IFP SCHOOL	160
Le meilleur dispositif de formation « Métier »	160
Le meilleur dispositif de formation « Corporate »	160
Le meilleur dispositif de formation « Education »	160
IFP School remporte le Grand Prix 2017	161
Meilleur Dispositif de formation « Métier » 2017 : FNAC DARTY	161
Meilleur Dispositif de formation « Corporate » : SCHNEIDER ELECTRIC	161
Meilleur dispositif de formation « Education » : UNIVERSITÉ PARIS 13	161
Le Groupe Amadeus choisit Camtasia pour la création de ses tutoriels vidéo dans le monde	163
MOOC : Unow dresse le portrait robot de l'apprenant !	165
TrainingIndustry.com annonce la liste 2017 des « Top 20 Authoring Tool Companies »	167

Book E-learning - Année 2019

Bienvenue dans le **Book E-learning - Année 2019**

Sont classés ici les meilleurs contenus sur la thématique du **E-learning** (année par année), par **thème** (Digital Learning, Blended Learning) et par **mots clés**.

Rise Up intègre son équipe de Data Scientists

Rise Up intègre son équipe de Data Scientists



Rise Up, éditeur d'une plateforme de Blended Learning, fait évoluer son organisation et ses équipes en lançant son département Data science qui sera chargé de faire évoluer l'offre existante en positionnant les datas et l'intelligence au centre des évolutions de sa plateforme.

À travers cette annonce structurante et ses nouveaux investissements, Rise Up se donne pour ambition de répondre à plusieurs objectifs stratégiques. L'un des premiers sera directement lié à l'expérience utilisateur. En effet, les datas utilisées permettront notamment de compléter les reportings proposés suite à la réalisation des différentes campagnes de formation (indicateurs sur les formations, etc.).



Mais ce n'est pas tout, au travers des travaux menés par l'équipe, les entreprises pourront également s'assurer qu'elles répondent bien à leurs obligations légales en matière de formation. Composée à ce jour de 25 collaborateurs, cette équipe va continuer de se développer ces prochaines années et de travailler sur la masse de données remontant de la plateforme pour offrir toujours plus de service et de valeur ajoutée aux clients de Rise Up.

Guillaume BLACHON, Directeur technique de Rise Up « Le potentiel des données est un atout fondamental que nous souhaitons valoriser pour faire évoluer notre offre et nous distinguer sur le marché des fournisseurs de plateforme Blended Learning. Investir sur la data science fait partie de nos projets et nous permettra notamment de proposer des reportings avancés aux utilisateurs de la solution et aux équipes en charge de gérer les formations ».

Lexlearning, la nouvelle expérience « sur-mesure » de la formation en ligne par Lexbase

Lexlearning, la nouvelle expérience « sur-mesure » de la formation en ligne par Lexbase



Lexbase, legaltech qui développe des services d'accès à la connaissance juridique et pionnier de la formation juridique, annonce aujourd'hui l'évolution de son offre de formation en ligne destinée aux professionnels du Droit, Lexlearning. De cette initiative, la centaine de formations dispensées par Lexbase a été totalement repensée et réécrite pour répondre aux besoins actuels des apprenants et des entreprises qui souscrivent à ces formations.

Paris, le 25 septembre 2019 – L'avènement du digital et la prolifération des outils digitaux ont profondément impacté les comportements et usages. De ce phénomène a découlé un nouveau type d'individu : le digital native, issu d'une génération hyper connectée. Un paradigme inédit dans lequel les méthodes d'apprentissage ont également évolué. Dans ce contexte, comment appréhender l'hétérogénéité du public et l'émergence de nouveaux modes d'apprentissage ? Selon Lexbase, la réponse tient en deux concepts : pédagogie immersive et formation sur-mesure. C'est pour cette raison que Lexbase, éditeur juridique et legaltech française qui innove depuis 20 ans pour faciliter l'accès à la connaissance juridique, annonce l'évolution de son offre de formation en ligne destinée aux professionnels du Droit, Lexlearning.

Cette dernière version entièrement revue propose deux évolutions majeures : une nouvelle méthode pédagogique appliquée au domaine du Droit et la capacité à modéliser des formations sur-mesure, adaptées aux problématiques d'une structure donnée (cabinet ou direction juridique).

Lexbase fait évoluer ses méthodes pédagogiques...

« Depuis 2004, les avocats, notamment, doivent satisfaire 20h de formation par an afin d'assurer le perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice de la profession : c'est la sécurité juridique. Face à leurs obligations de formation, couplées à l'urgence de faire évoluer les méthodes d'apprentissage nous avons décidé de faire évoluer notre offre Lexlearning. L'objectif ? Elaborer des formats interactifs et attractifs pour que notre e-learning soit à la fois percutant et facile d'utilisation. Pour que leur formation continue devienne leur formation en continue. Pour ce faire, nous avons exploré et intégré à nos formations les méthodes de la pédagogie immersive. » précise Fabien Girard de Barros, Directeur Général de Lexbase.

En s'appuyant sur les nouvelles technologies, la pédagogie immersive consiste à ne plus offrir les connaissances à un apprenant passif, mais plutôt à le faire participer à la formation. Ce dernier n'est plus spectateur du contenu, mais il en est acteur. « Les méthodes pédagogiques traditionnelles, verticales s'essouffent car elles ne correspondent plus aux

besoins de l'apprenant contemporain. Ce dernier doit être acteur dans la construction et l'avancement de sa formation. C'est une condition sine qua non pour en assurer l'efficacité. » ajoute Fabien Girard de Barros. De même, avec la nouvelle version de Lexlearning, Lexbase casse le rythme traditionnel de la formation. Pour ce faire, Lexbase utilise différents formats multimédias afin de s'assurer que l'apprenant a bien intégré son apprentissage.

« L'idée est de jouer avec les codes éditoriaux. Nous allons poser une même question sous différents formats afin de s'assurer que l'apprenant a bien intégré la réponse. Du texte, à l'infographie en passant par le podcast ou la vidéo, l'usage de ces différents canaux rend la formation dynamique, et donne envie à l'apprenant de revenir car il a appris quelque chose qui lui sera utile dans son quotidien professionnel. » explique Fabien Girard de Barros.

...et permet la formation sur-mesure

En plus d'améliorer l'offre pédagogique, Lexbase a ressenti un besoin de la part de ses utilisateurs de pouvoir bénéficier de formations concernant des problématiques qui leurs sont propres. Aujourd'hui Lexbase est donc en capacité de mettre à disposition de tout type de structures (entreprise, association, étude ou cabinet) leur plateforme, contenus, savoir-faire pédagogique et équipes d'experts pour réaliser des formation sur-mesure. L'objectif étant de co-construire des formations qui correspondent à leurs attentes « Nous choisissons ensemble un thème pédagogique et allons travailler une approche qui va coller aux problématiques quotidiennes de la structure. » ajoute Fabien Girard de Barros.

A partir du 25 septembre, ce ne sont pas moins de 4 000 apprenants annuels, majoritairement des avocats, qui auront accès à cette nouvelle version de Lexlearning.

« Ça fait plus de 10 mois qu'une trentaine d'experts travaillent sur ce projet. Cette dernière version a été pensée pour s'adapter aux nouvelles méthodes d'apprentissage. Nous avons retravaillé tout le site, sa navigation mais également toutes nos formations pour en repenser leur approche pédagogique. De plus, la possibilité de souscrire à des formations sur-mesure, conçues pour répondre spécifiquement aux problématiques d'une structure, va garantir à l'apprenant de pouvoir mettre à profit les éléments étudiés lors de sa formation. » conclut **Fabien Girard de Barros**.

Pour plus d'informations, consultez le site : lexlearning.fr

Balladins lance son académie

Balladins lance son académie

L'enseigne structure des programmes de formation pour l'ensemble de son réseau

Lors du rachat de balladins en juin 2018, David Morel et Fabrice Beyer se sont fixés pour objectif de remettre le service au cœur de la philosophie de l'enseigne. Service client bien sûr mais également services proposés à l'ensemble des collaborateurs de l'enseigne. Ainsi, la rentrée 2019 est marquée par le lancement de l'Académie balladins, une école moderne et digitalisée permettant à chacun de monter en compétences ou de renforcer ses connaissances. E-réputation, stratégie tarifaire, distribution numérique... ces formations couvrent les besoins rencontrés par les hôteliers d'aujourd'hui. Une bonne nouvelle pour ces derniers, confrontés à la révolution digitale.

Académie digitalisée et participative

A travers des sessions de e-learning de 30 minutes à 1h00, balladins veut permettre à chaque collaborateur de son réseau de monter en compétences, qu'il soit membre d'un établissement en franchise ou en licence de marque. Les sessions de formation se font en petit comité, pas plus de huit participants, pour favoriser l'échange et le partage d'expérience.

Les collaborateurs pourront se former notamment :

au community management pour prendre efficacement la parole sur les réseaux sociaux,

- à la gestion de l'e-réputation pour gérer au mieux commentaires et réponses,
- à la fidélisation pour optimiser le programme balladins,
- à la gestion des outils de distribution,
- à la stratégie tarifaire en assimilant les bases de Yield Management et de l'optimisation du revenu par chambre et à la gestion des outils statistiques,
- à l'accueil et à la vente par téléphone.

Engagés dans une démarche de co-construction avec leurs hôteliers, David Morel et Fabrice Beyer feront évoluer les programmes au fil des semestres, en fonction de leurs besoins et suggestions.

« La naissance de l'Académie balladins est un vrai marqueur de différenciation. Nous voulions proposer un service inédit à nos hôteliers, notamment aux hôteliers indépendants qui avaient peu de ressources pour se former et former leurs collaborateurs avant leur entrée dans le réseau. Cela traduit notre volonté de monter en gamme, pas seulement pour les clients mais également pour notre réseau » détaille **Fabrice Beyer**, Directeur marketing et commercial associé.

Une réponse pour faire face à la révolution digitale du secteur

Pour une expérience balladins remarquable

L'arrivée de nouveaux acteurs tel Airbnb a changé les règles du jeu sur le marché de l'hôtellerie économique avec des prix attractifs et la convivialité au cœur de l'expérience de voyage. « L'hôtellerie 2 ou 3 étoiles doit réagir en replaçant le service client au cœur de son

offre : de la réservation à la fin du voyage, avec des outils facilitant la vie des clients mais également un meilleur accueil » explique Fabrice Beyer.

Gestion des outils, accueil, mais également fidélisation et réseaux sociaux : le programme de formation qu'il a mis au point doit permettre de poser les bases pour une montée en gamme de balladins sur chacun de ces leviers.

Pour une meilleure maîtrise de la distribution digitale

Autre enjeu crucial aujourd'hui pour les hôteliers : réussir à émerger en ligne. L'Académie balladins permettra de mieux maîtriser les plate-forme et les outils mis à disposition par le groupe pour adapter les prix avec agilité et optimiser sa visibilité sur le web.

Un argument de taille pour les hôteliers indépendants

Aujourd'hui, les hôtels, 2 ou 3 étoiles de moins de 50 chambres, représentent la majorité du parc hôtelier français. Souvent pas, ou peu, armés face aux nouvelles donnes des plateformes ils sont en quête de solutions pour commercialiser et communiquer sur leurs établissements. balladins s'adresse déjà à eux à travers la licence de marque : une façon de bénéficier de l'appui du groupe dans perdre son identité. L'enseigne ajoute une corde à son arc avec le lancement de son Académie. Les dirigeants de balladins y voient également un bon outil pour faire grandir la proximité qu'ils entretiennent avec leurs hôteliers, une proximité clé de voute de la croissance du réseau.

Le Groupe DMM et Teach on Mars nouent un partenariat stratégique de distribution de solutions de mobile learning en Afrique

Le Groupe DMM et Teach on Mars nouent un partenariat stratégique de distribution de solutions de mobile learning en Afrique



Le Groupe DMM - spécialiste de la formation, du coaching et du conseil RH - et Teach on Mars - leader européen du mobile learning - annoncent aujourd'hui la signature d'un partenariat stratégique de distribution exclusive. Les deux sociétés s'associent ainsi pour devenir le leader du digital learning nouvelle génération sur le continent africain et proposer le meilleur écosystème de formation "mobile first" au plus grand nombre d'organisations et d'apprenants.

Le Groupe DMM, acteur majeur de la formation en soft skills implanté en Europe et en Afrique, propose depuis plus de 25 ans des offres de formation liées à la gestion des ressources humaines et la transformation digitale, notamment la formation, le coaching et le développement personnel. Il fournit à ses clients un accompagnement de bout en bout relatif à la mise en place d'actions de formations adaptées et pertinentes.

Teach on Mars, éditeur de logiciel, a été le pionnier sur le marché du "mobile learning" en développant en 2013 la toute première plateforme de formation digitale avec une technologie native "mobile first". La société, aujourd'hui leader européen dans le secteur du mobile learning avec plus de 130 clients dont 70% des sociétés du CAC 40, a réussi à faire du smartphone le compagnon d'apprentissage des actifs, en leur permettant de se former n'importe où, n'importe quand et sur n'importe quel device.

Au travers de ce partenariat, le Groupe DMM et Teach on Mars adressent une demande croissante en solutions de formations pour des apprenants toujours plus mobiles et connectés. L'intérêt de cette collaboration réside dans la synergie entre des savoir-faire complémentaires : un spécialiste des RH, du mobile learning et de la formation et un éditeur de logiciel. En mutualisant leurs expertises, les deux entreprises offrent une solution complète et innovante dans le digital learning. Cet accord permet ainsi au Groupe DMM de proposer à ses clients une offre de formation adossée à une technologie native "mobile first" et à Teach on Mars d'étendre sa présence en Afrique, grâce au réseau de distribution du Groupe DMM.

Ce partenariat sera officialisé lors d'un événement réunissant la presse ainsi que 150 clients et prospects le jeudi 19 septembre à Casablanca, pour marquer le lancement du mobile learning en Afrique. Au programme : une prise de parole des dirigeants du Groupe DMM et de Teach on Mars pour partager leurs visions du marché de la formation et leurs ambitions, des témoignages clients pour livrer un retour d'expérience sur leur dispositif de mobile learning ainsi qu'une séance de démonstrations et de "speed-meeting" avec les participants en quête de nouveautés et d'inspiration. La soirée se prolongera ensuite autour d'un cocktail pour permettre aux participants de faire du networking, dans un cadre très convivial.

« Je suis convaincu par la puissance et la pertinence de l'offre "mobile first" de Teach on Mars dans le domaine du digital learning. Nous sommes très fiers d'unir nos forces avec le leader européen du mobile learning et de devenir son distributeur exclusif au Maroc et en Afrique. Cette alliance va accentuer notre dynamique digitale en nous permettant d'accompagner nos clients et partenaires dans la mise en place de solutions innovantes pour la montée en compétences de leur capital humain » précise Halim Farajallah, Directeur Général du Groupe DMM.

« Je suis ravi d'annoncer le partenariat de distribution avec le Groupe DMM, qui nous ouvre un nouvel horizon de développement en Afrique. Cet accord s'inscrit dans le cadre de notre stratégie de développement de partenariats de distribution à l'international. Le Groupe DMM et Teach on Mars partagent des objectifs communs : faciliter le développement des compétences et multiplier les moments d'apprentissage, au service des progrès individuels, collectifs et de la planète » explique Vincent Desnot, Co-fondateur et CEO de Teach on Mars.

L'université de Maastricht remplace son système de gestion de l'apprentissage par Canvas pour améliorer l'apprentissage par problèmes

L'université de Maastricht remplace son système de gestion de l'apprentissage par Canvas pour améliorer l'apprentissage par problèmes



L'université européenne de premier plan migre vers Canvas, plateforme de gestion de l'apprentissage d'Instructure, afin d'atteindre les objectifs stratégiques et pédagogiques de l'institution



L'université de Maastricht, l'une des meilleures jeunes universités au monde, a remplacé son système de gestion de l'apprentissage (LMS) par Canvas, la plateforme d'Instructure, afin de doter les étudiants et les professeurs de capacités qui aideront à renforcer l'apprentissage par problèmes (APP).

L'institution est reconnue pour son orientation internationale, plus de la moitié de sa population de 17 000 étudiants étant composée d'étudiants internationaux, soit le plus grand nombre aux Pays-Bas. Elle a adopté le concept de « salle de classe internationale », regroupant des étudiants de différentes origines culturelles en petits groupes afin de résoudre les problèmes. Le déploiement à l'échelle de l'institution d'une plateforme de gestion de l'apprentissage de nouvelle génération qui soutiendra son approche axée sur les étudiants contribuera aux efforts de l'université de Maastricht en vue de préserver sa réputation et son classement mondial.

« Le LMS Canvas s'est avéré très facile à utiliser par les étudiants, les professeurs et le personnel, et nous sommes convaincus qu'il améliorera l'expérience collaborative d'apprentissage par problèmes qui aidera nos étudiants à devenir des apprenants indépendants à long terme, prêts pour le monde du travail », a commenté Ingrid Wijk, directrice de la bibliothèque de l'université de Maastricht.

Pour soutenir son approche d'APP, l'université de Maastricht avait besoin d'un système de gestion de l'apprentissage prenant pleinement en charge l'apprentissage mixte et offrant des

fonctionnalités audiovisuelles et d'évaluation par les pairs ainsi que des solutions mobiles afin de répondre aux besoins actuels de l'enseignement et des étudiants.

« Suite à un processus d'achat rigoureux qui a inclus une démonstration de faisabilité approfondie, je suis ravi que l'université de Maastricht ait choisi Instructure comme partenaire stratégique pour offrir la meilleure expérience d'apprentissage et d'enseignement à ses étudiants et ses éducateurs via Canvas », a commenté Kenny Nicholl, directeur général d'Instructure pour la région EMEA.

Le personnel enseignant et les étudiants de l'université ont fait l'éloge de Canvas pour sa convivialité, son adaptabilité et sa fiabilité.

« Nous nous attendons à ce que l'amélioration de l'utilisabilité et de l'adoption du système aide à offrir une expérience éducative plus uniforme, ce qui permettra en fin de compte d'améliorer les résultats de l'enseignement et de l'apprentissage », a conclu Wijk.

La décision prise par l'université de Maastricht de réévaluer son LMS représente une tendance plus générale dans les établissements d'enseignement supérieur, qui constatent que les vieilles plateformes de première génération peinent à soutenir la pédagogie moderne requise par les universités. Alors que les étudiants et les professeurs exigent une expérience d'apprentissage plus flexible et collaborative, de nombreuses institutions se tournent vers des plateformes de gestion de l'apprentissage modernes basées sur le cloud comme Canvas pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage.

« Je souhaite la bienvenue à l'université de Maastricht au sein de notre clientèle en croissance rapide dans le secteur de l'enseignement supérieur au Benelux, et j'ai hâte de concrétiser notre vision commune visant à aider les étudiants à apprendre et à grandir dès leur premier jour de classe et jusqu'à leur dernier jour de travail », a conclu Nicholl.

9^{eme} édition des Digital Learning Excellence Awards

9^{eme} édition des Digital Learning Excellence Awards

9^{eme} édition des Digital Learning Excellence Awards : le Groupe **Cegos** distingue les dispositifs de formation mixtes et digitaux les plus innovants.

En clôture du Congrès LTD qui s'est tenu le 4 Juin 2019, le Groupe **Cegos**, leader européen et international de la formation professionnelle, a révélé les grands gagnants de la 9^{eme} édition des Digital Learning Excellence Awards.

Créées par **Cegos**, ces récompenses ont pour objectif de promouvoir des dispositifs qui reflètent toute la richesse et la diversité de la formation digitale et mixte aujourd'hui déployée : elles sont donc un bon indicateur des tendances Digital Learning à l'œuvre dans le monde des entreprises et de l'éducation.



Retrouvez les lauréats sur le site dédié : <http://www.digital-learning-excellence-awards.fr/>

Le panorama des tendances Digital Learning observées lors de cette édition 2019

- **A l'ère du digital, l'humain reste au cœur des dispositifs** : 58% des projets présentés sont mixtes, associant formations présentielle et à distance. De plus, les dispositifs 100% à distance intègrent presque tous une dimension communautaire de l'apprentissage (partage des bonnes pratiques, retours d'expériences entre pairs, réseaux sociaux, activités collaboratives à distance...).

- **Un apprentissage bâti sur la durée** : 20 dispositifs sur 22 s'étendent sur 2 à 3 semaines à minima et 7 s'étalent sur 4 à 6 semaines. 4 autres ont une durée indéterminée puisque des nouveaux contenus ou challenges sont proposés tout au long de l'année.

- **L'attractivité des dispositifs, comme facteur d'engagement des apprenants**. Les candidats imaginent des modalités de formation disruptives ou usent d'un storytelling inattendu, par exemple par le biais des vidéos, des serious games et de la gamification en général, des challenges opérationnels, ou encore des systèmes de simulation qui peuvent inclure la réalité virtuelle.

- **A l'heure où tout s'accélère, le micro-learning est largement plébiscité.** Des grains d'apprentissage courts, voire très courts, sont présents dans plus de la moitié des dispositifs, et pour deux tiers d'entre eux via des applications sur mobile. L'apprenant doit pouvoir se former quand il veut et où il veut. La formation est ainsi pleinement ancrée dans son quotidien.

- **L'émergence de l'adaptive learning, désormais possible grâce à la modularité des contenus :**

un tiers des candidats ont conçu leurs dispositifs avec des quiz amont, des tests d'autopositionnement ou des entretiens qui permettent à l'apprenant de suivre un parcours personnalisé selon son niveau et ses besoins.

- **La réalité virtuelle/augmentée est désormais une réalité en formation :** un tiers des dispositifs y font appel, contre 21% l'an dernier. Au-delà de l'effet nouveauté et de son attractivité pour l'apprenant, la simulation permet un gain de temps et de coûts important.

- **Les Learning Analytics** (taux de connexion, de progression, de complétion, de succès aux quiz de validation des acquis) sont fortement mobilisées **pour mesurer l'efficacité de la formation**, avec cette année une très nette progression des indicateurs reliant la formation à l'activité business de l'entreprise : plus de la moitié des dispositifs mentionnent explicitement les impacts de la formation sur des indicateurs ou objectifs clairement identifiés en amont.

Pascale Belorgey, responsable de l'expertise Efficacité professionnelle pour le **Groupe Cegos**, et chef de projet des Digital Learning Excellence Awards, précise :

« Au-delà de ces tendances, nous avons observé cette année plusieurs leviers d'efficacité aujourd'hui plébiscités par les candidats pour concevoir et accompagner le Learning. En particulier, le principe de co-construction est ici un levier central : l'implication des acteurs opérationnels, voire des apprenants eux-mêmes, dans la construction du dispositif est gage de pertinence, tant en termes de contenus que de pédagogie.

De même, le principe d'engagement contribue à l'attractivité des dispositifs et implique notamment d'associer étroitement les managers dans la motivation et le suivi des apprenants. Il est fortement lié au principe de communauté, de plus en plus présent dans les projets présentés : association de la communauté des formateurs ou enseignants, désignation de tuteurs ou de coaches, moyens favorisant le partage entre pairs (forums, plateforme collaborative, espaces de rencontres, projets opérationnels réalisés en collectif).

Enfin, grâce au principe d'agilité, les dispositifs sont améliorés en temps réel grâce aux feedbacks des apprenants et sont développés en mode agile ou "test and learn".

Autant de leviers et d'atouts pour proposer aux apprenants, placés au cœur des parcours, la Learning Experience la plus fluide, la plus attractive et la plus efficace possible. »

Les lauréats de cette 9^{eme} édition des Digital Learning Excellence Awards

L'ACADEMIE DE VERSAILLES remporte le Grand Prix 2019

Considérée comme la Première Académie de France, l'Académie de Versailles a remporté le Grand Prix pour son dispositif blended individualisé « **Eléa** ». Ce projet permet d'initier les élèves et enseignants à développer, dans les classes, l'usage du blended learning par le biais d'une plateforme qui propose des parcours pédagogiques en lien avec le e-learning.

Meilleur Dispositif de formation Métier 2019

L'OCCITANE EN PROVENCE pour son dispositif de formation « *My true story* »

« My true story » est un programme de formation 100% digitale concentré sur la vente. Cette plateforme a été conçue afin d'offrir des modules d'apprentissage adaptés aux besoins spécifiques de l'entreprise et accessible directement sur les appareils mobiles. En complément, des évaluations et des quiz sont proposés dans l'intention de suivre la performance des employés et le développement de leur compétence.

Meilleur Dispositif de formation Corporate

THALES DIGITAL ACADEMY pour son programme « *Tour de France du digital* »

Afin d'accélérer la transformation digitale du groupe, Thalès Digital Academy propose de faire découvrir la culture digitale et l'innovation technologique aux apprenants par le biais de parcours pédagogiques et d'ateliers personnalisés. Tout en contribuant à déployer massivement une nouvelle expérience d'apprentissage liés aux nouvelles compétences numériques par le biais d'un Tour de France.

Meilleur dispositif de formation Éducation :

UNIVERSITE PARIS-SACLAY AGROPARISTECH pour son dispositif de formation « CHIMACTIV »

Le projet CHIMACTIV est un ensemble de ressources pédagogiques numériques spécialisés dans la chimie et la biochimie. Il est destiné aux étudiants et enseignants de différents cursus (ingénieur, pharmacien, master et licence) et vise à favoriser l'autoformation grâce au numérique.

Pour cette 9^{ème} édition des Digital Learning Excellence Awards, 22 projets exemplaires avaient été présentés dans les 3 catégories :

• **Catégorie formation « Métier »** : Bouygues Energies & Services, BPCE, GRDF, Kenzo Parfums,

L'Occitane en Provence, Nexity, Orano, Peugeot, SFR, SNCF Réseau, Zanghieri Ambulances

• **Catégorie formation « Corporate »** : Bouygues Telecom Entreprises, Groupama, Keolis, La

Redoute, Préfecture de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Thales Digital Academy, UFF

• **Catégorie formation « Education »** : Académie de Nancy Metz, Académie de Versailles, Université Paris Saclay AgroParisTech, Université Paris Descartes

#EdTech -Shake my Firm, l'expérience accélératrice de formation

#EdTech -Shake my Firm, l'expérience accélératrice de formation

Aujourd'hui, les consommateurs veulent tous vivre une expérience unique pendant un voyage, en faisant des courses ou en allant au restaurant. Et s'il en était de même en matière de formation ?

C'est avec ce constat que la plateforme Shake my Firm arrive sur le marché de la formation avec l'ambition de casser les codes actuels en proposant une sélection de formateurs innovants, d'organismes de formation et de créateurs d'expérience.



La transformation digitale implique de changer la donne : à nouvelles façons de travailler, nouvelles façons d'apprendre. Pour les co-fondateurs de Shake my Firm, Fabien Ben N'Sir et Julien Nicolas, l'expérience représente un véritable accélérateur d'acquisition de savoir-faire (skill) et de savoir-être (soft skills). En étant confrontés à des expériences déroutantes, voire insolites, les salariés intègrent plus facilement des nouvelles approches dans leur travail et dans leurs relations avec les autres collaborateurs.

Julien Nicolas, cofondateur de Shake my Firm souligne :

« face aux enjeux vitaux soulevés par la transformation des entreprises, les expériences, de par leur fort pouvoir de marqueur émotionnel, sont les nouveaux leviers incontournables de transformation des états d'esprits. »

Visiter un quartier en pleine rénovation urbaine n'est-il pas un moyen de donner un nouvel éclairage à une session de créativité ? Suivre un atelier de prototypage ne permet-il pas de comprendre tout le potentiel d'un logiciel comme Arduino (qui permet la programmation de cartes) ?

Le site Shake my Firm est actuellement disponible en version bêta (accessible aux formateurs, organismes de formation et créateurs d'expériences). Il et sera ouvert à tous, salariés, indépendants ou personnes en recherche d'emploi au mois de septembre.

Les origines de Shake my Firm

Imaginée par les équipes de Louis Zero, la plateforme Skake my Firm a été créée en 2019, à la suite d'une expérience d'apprentissage inédite et éponyme, pensée par l'agence, qui s'est déroulée en mars 2017 à la Bellevilloise. Pendant 48 heures, une quarantaine de hauts managers ont tenté de répondre à la question impertinente : « quel sera le prochain petit con en sweat à capuche à venir défoncer votre modèle économique ? » avec des expériences d'apprentissage secouées par les codes du cinéma, du théâtre et du

divertissement. Shake my Firm, c'est également un ton résolument décalé afin de susciter des réactions et sortir du carcan (trop) traditionnel de la formation.

Les fondateurs

La plateforme a été cofondée par Fabien Ben N'Sir et Julien Nicolas. Fabien est un entrepreneur spécialisé dans l'économie numérique. Il a notamment co-fondé les conférences TEDxCannes. En 2015, il lance avec Julien, Louis Zero, un atelier de design stratégique proposant une approche novatrice pour affronter les enjeux de transformation des entreprises.

Julien Nicolas, quant à lui, a longtemps œuvré dans la communication et le planning stratégique au sein des grandes agences du marché ou pour la compagnie Air Caraïbes. Il a également participé à la création de TEDxCannes.

Formation : OpenClassrooms et Salesforce annoncent un partenariat stratégique en France pour préparer les candidats aux métiers de demain

Formation : OpenClassrooms et Salesforce annoncent un partenariat stratégique en France pour préparer les candidats aux métiers de demain

Le n°1 mondial du CRM et le leader européen de l'éducation en ligne s'associent pour former des individus dans le monde entier à des métiers à forte demande dans le secteur des technologies.

Le programme, qui débutera cette semaine en France, est la première formation diplômante en ligne entièrement numérique reconnue par le gouvernement français.

Paris, le 15 mai 2019 - Salesforce (NYSE : CRM), le leader mondial du CRM, annonce sa collaboration avec OpenClassrooms, leader européen de l'éducation en ligne, visant à former les talents de demain aux métiers les plus demandés dans le domaine du numérique. Les deux entreprises lancent la première formation diplômante en ligne entièrement numérique, reconnue par le gouvernement français et certifiée par Salesforce. S'appuyant sur Trailhead, la plateforme gratuite d'e-learning éditée par Salesforce, ce programme formera aux rôles d'Administrateur Salesforce certifié et de développeurs de plateformes Salesforce certifiés, et a pour objectif de former et donner accès à un emploi à 1000 personnes d'ici 2021.

Selon IDC, Salesforce et son écosystème de partenaires et de clients généreront 3,3 millions de nouveaux emplois dans le monde d'ici 2022, avec un impact mondial de 859 milliards de dollars de PIB additionnel. Salesforce et Openclassrooms joignent leurs forces pour répondre à la pénurie de talents et de compétences dans le secteur technologique. En créant un réservoir de talents indispensables à la croissance des entreprises, l'initiative conjointe offrira aux gens - des étudiants entrant sur le marché du travail aux professionnels en quête de reconversion dans la technologie - la possibilité d'accéder à des postes stratégiques, au coeur de la transformation numérique des entreprises.

Le dispositif repose sur la plateforme Trailhead de Salesforce et le programme de formation innovant dispensé en ligne d'OpenClassrooms : l'étudiant doit élaborer un certain nombre de projets professionnalisants, correspondant à l'acquisition de compétences précises, nécessaires à la maîtrise des outils Salesforce. Par ailleurs, des rencontres sur site, des hackathons, des conférences techniques et des projets terrain seront également proposés aux étudiants.

Les inscriptions à la formation Salesforce développeur seront ouvertes et opérationnelles aux étudiants dès le mois de juin 2019 tout comme les formations en alternance.

« Nous sommes sur un marché qui évolue extrêmement vite où les innovations et les opportunités business émergent en permanence. Il est impératif de former et de recruter les talents d'aujourd'hui et de demain. » explique **Olivier Derrien**, Directeur Général France de Salesforce. « En nous associant à OpenClassrooms, partenaire de notre plateforme d'apprentissage Trailhead,

nous préparons des milliers d'entre eux à saisir de nouvelles opportunités professionnelles, avec une formation et des diplômes reconnus par le gouvernement Français. Nous sommes fiers de lancer ce partenariat en France pour renforcer l'implication de Salesforce dans le tissu économique français et poursuivre notre plan de création de 150 000 emplois directs et indirects d'ici 2022.»

« Rendre l'éducation accessible et former aux métiers de demain, c'est la mission d'OpenClassrooms. Ce parcours co-créé avec Salesforce correspond parfaitement à notre ambition, dans la mesure où il est directement lié à un gisement d'emploi bien identifié et en constante progression. Par ailleurs, nous sommes honorés de la confiance que nous accorde un leader technologique mondial comme Salesforce, qui a été convaincu par l'exigence pédagogique et l'approche par compétences que nous avons placés au coeur de notre modèle. L'objectif au-delà du premier millier d'étudiants à former sur ce parcours, est d'accompagner la croissance exponentielle de Salesforce pour multiplier encore l'impact de la formation en termes d'emploi et d'insertion professionnelle. », ajoute **Pierre Dubuc**, co-fondateur d'OpenClassrooms.

Serious Factory et Thales Groupe s'engagent dans une politique HSE volontariste en créant des Serious Games immersifs de sensibilisation

Serious Factory et Thales Groupe s'engagent dans une politique HSE volontariste en créant des Serious Games immersifs de sensibilisation [universityrh](https://universityrh.com) mer 05/06/2019 - 11:58

Suresnes, le 04 juin 2019 - Afin de concevoir facilement et simplement des simulations réalistes, Serious Factory a mis en place une approche de co-construction innovante avec Thales Groupe. Au travers d'un processus agile de conception, les experts métiers de Thales Groupe, ainsi que les experts en pédagogie et gamification de Serious Factory, développent des simulations d'entraînement immersif grâce au logiciel auteur VTS Editor.



Les enjeux traités avec cette approche sont nombreux et au cœur de la stratégie « Hygiène, Sécurité, Environnement » (HSE) du Groupe : assurer à tous les salariés un cadre de travail sûr et sain sur ses propres sites et chantiers avec un objectif de préservation de l'environnement tout en prévenant les risques de pollution, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Serious Game et sensibilisation à la politique HSE

« **Destination Proxima Thalesio** », voici le Serious Game que le groupe Thales a imaginé et mis au point grâce au logiciel auteur VTS Editor pour sensibiliser ses salariés à la politique HSE. Partant du principe que les évolutions des réglementations et directives pour le traitement des déchets évoluent constamment, Thales a mis au point un Serious Game pour sensibiliser et former ses collaborateurs. Ce Serious Game se base sur la directive

DEEE relative aux obligations de traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques dans le cadre de la loi de transition énergétique. Afin de sensibiliser à la gestion des déchets en fin de vie, Thales a recréé un véritable univers immersif sur une planète fictive où l'objectif est d'éviter de reproduire les erreurs faites sur la planète Terre, devenue trop polluée et inhabitable.

Grâce à son côté ludique et un accompagnement par des coachs virtuels habitant la planète à protéger, les apprenants accueillent positivement les messages et deviennent acteurs du changement dans le respect de la politique volontariste du Groupe sur les sujets de protection de l'environnement.

Vainqueur de la 1ère édition de la VTS JAM

Pour le lancement de sa plateforme communautaire Le Village by Serious Factory, Serious Factory a organisé en début d'année son premier concours : la VTS Jam. A l'aide du logiciel auteur VTS Editor, les candidats disposaient d'un mois entier pour réaliser une simulation 3D sur la thématique de leur choix. Thales avec son équipe du Data & Technical Lab composée de Marc-Henri Marius, Julie Devaux et Samuel Formez a brillamment remporté ce concours avec le Serious Game futuriste et immersif sur la thématique du traitement des déchets en fin de vie.

Marc-Henri Marius, Digital Learning Manager, nous fait part de son expérience de conception avec l'outil auteur VTS Editor :

« Grâce à ce logiciel, nous avons pu traiter de sujets de sensibilisation parfois complexes comme le traitement des déchets en fin de vie de type électriques ou électroniques de manière efficace et ludique. L'outil nous a permis de créer facilement un univers graphique personnalisé et une scénarisation originale pour communiquer sur des thématiques stratégiques pour le groupe Thales comme le recyclage, la maintenance ou le reconditionnement. »

Quoi de neuf du côté des MOOC en 2019 ?

Quoi de neuf du côté des MOOC en 2019 ?



Lancement du MOOC "Les discriminations: comprendre pour agir"

Lancement du MOOC "Les discriminations: comprendre pour agir"



Le CNFPT, en collaboration avec le Défenseur des droits et la Fondation du Camp des Milles - Mémoire et Éducation, a conçu un MOOC pour comprendre, prévenir et lutter contre les discriminations. Gratuit et ouvert à toutes et tous, ce cours en ligne permettra aux participantes et participants de mieux appréhender le cadre juridique de référence des discriminations, d'en comprendre les mécanismes et origines, et de connaître les obligations et l'action des collectivités territoriales et de leurs agents pour les prévenir. Les inscriptions sont ouvertes et le cours débutera le 18 novembre.

Conçu en trois séances, il répondra aux problématiques suivantes :

- **Séance 1 : « Les discriminations, de quoi parlons-nous ? »**

Quelle est la définition légale du terme « discrimination » ? Quels sont les critères reconnus par la loi (âge, identité de genre, race, etc.) et les domaines concernés (emploi, accès aux biens et aux services, etc.), la façon dont la discrimination s'exerce (directe, indirecte, par association, etc.) les sanctions et les voies de recours possibles ?

- **Séance 2 : « Comment comprendre et prévenir les attitudes et les comportements discriminatoires ? »**

Cette séance abordera les processus (stéréotypes, biais cognitifs et mécanismes sociaux) conduisant aux discriminations et comment il est possible de résister, individuellement ou de façon collective, aux engrenages de la discrimination pour mieux la prévenir.

- **Séance 3 : « Quelles sont les obligations et actions des collectivités territoriales et des agentes et agents publics pour lutter contre les discriminations ? »**

Cette séance présentera les obligations et les responsabilités particulières des collectivités territoriales pour prévenir et lutter contre les discriminations, à l'encontre des citoyennes et citoyens mais aussi, en tant qu'employeur, à l'encontre des agents publics. Au travers notamment de témoignages de professionnels, en présentant des outils et des leviers propres à la fois aux politiques publiques et à la gestion des ressources humaines, il s'agira de montrer comment les collectivités peuvent s'engager sur ce champ et mener aussi des actions volontaristes qui vont au-delà de leurs obligations.

Chaque séance est constituée de plusieurs vidéos, de clips d'animation numérique, de cours écrits et d'exercices auto-évaluatifs qui permettront aux participantes et participants de renforcer leurs connaissances et de les tester au cours de la formation. Un forum sera mis à disposition pour répondre à leurs questions.

Les inscriptions au MOOC « [Les discriminations : comprendre pour agir](#) » ouvrent le 2 septembre prochain sur la [plateforme FUN](#)*. La formation débutera le 18 novembre 2019 et se déroulera sur trois semaines.

Défenseur des droits : Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée par la loi organique du 29 mars 2011, suite à la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008. Protecteur des droits et libertés des personnes, il a pour mission de défendre et promouvoir les droits des usagers des services publics, les droits de l'enfant, de lutter contre les discriminations, d'assurer le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité et de protéger et orienter les lanceurs d'alerte. Il peut être saisi gratuitement par toute personne résidant en France ou française résidante à l'étranger qui estime que ses droits n'ont pas été respectés. Il peut également se saisir d'office. Plus de 500 délégués répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et en outre-mer reçoivent, orientent et aident toute personne à faire valoir ses droits, gratuitement et en toute indépendance.

PeopleDoc lance son MOOC "Expérience Collaborateur"

PeopleDoc lance son MOOC "Expérience Collaborateur"

Le MOOC dédié aux RH et l'expérience collaborateur

Paris, le 3 juin 2019 - PeopleDoc, spécialiste de la dématérialisation des process RH, annonce le lancement de son MOOC "Expérience Collaborateur". Au cœur des enjeux d'attractivité, de fidélisation et d'engagement, l'expérience collaborateur est devenue, en quelques années, une préoccupation majeure des entreprises et plus encore des RH à qui est destinée cette formation en ligne. Dédiée à l'acquisition de nouvelles compétences RH, elle entend en effet leur permettre d'améliorer chaque jour l'expérience des collaborateurs, à toutes les étapes de leur cycle de vie dans l'entreprise, de l'entretien d'embauche jusqu'à son départ. Objectif : renforcer le rôle stratégique de la fonction RH dans la transformation globale des entreprises. Gestion des talents, des espaces de travail, des étapes de vie et de carrière...experts et partenaires de PeopleDoc reviendront sur les étapes clés du parcours collaborateur à travers des contenus variés (vidéos, webinars, retours d'expérience...). Ce MOOC débutera le 13 juin et s'étalera sur 4 semaines.

Expérience collaborateur & nouvelles compétences RH

Définie par la somme des expériences vécues par le collaborateur tout au long de son cycle de vie dans l'entreprise, l'«expérience collaborateur » débute en amont de son intégration dans cette dernière, soit à l'instant même de son 1er entretien d'embauche et ce, jusqu'à son départ. Vecteur d'attractivité, de fidélisation, d'engagement et, in fine, de productivité, l'expérience collaborateur répond à des enjeux business et compétitifs stratégiques : recrutement, rétention, formation...



De fait, les équipes RH doivent aujourd'hui acquérir de nouvelles compétences, davantage transversales (marketing, communication, design...), afin d'accompagner au mieux cette expérience et donner à leur fonction un rôle stratégique au sein de leur entreprise.

C'est tout l'objet de ce MOOC « Digital Employee Experience » qui sera lancé le 13 juin prochain

Gratuite et ouverte à tous, cette formation, construite à la manière d'un scénario, celui de la vie d'un collaborateur dans l'entreprise, se composera de 4 « épisodes » :

Episode 1 : Attirer et gérer les nouveaux talents

Avec Jonathan Benhamou, Co-fondateur de PeopleDoc

- Quels sont les défis actuels de l'expérience collaborateur ?

- Comment développer sa culture d'entreprise pour attirer et garder les talents ?
- ...

Episode 2 : L'espace de travail au centre des préoccupations

Avec Rémi Malenfant, HR Services Manager chez PeopleDoc

- Eviter la routine grâce au design thinking : comment peut-il contribuer à réenchanter le quotidien ?
- Flex office, nomadisme, télétravail...point sur les nouvelles conditions de travail et leurs enjeux
- ...

Episode 3 : La gestion du quotidien pour tous les collaborateurs et des imprévues (conformité, accidents du travail, heureux événements...)

Avec le retour d'expérience d'EDF

- Engager les collaborateurs en les impliquant davantage
- Le rôle du manager en matière d'engagement des collaborateurs
- Retour sur le cas d'usage "Prélèvement à la source" : anticipation, communication et pédagogie, clés du succès ?
- ...

Episode 4 : La conduite du changement et enjeux du Future of Work

Avec Fabien Larays, VP Customer Services EMEA chez PeopleDoc

- Comment le digital se met au service du collaborateur ?
- Accompagner les collaborateurs dans la digitalisation : quelles erreurs éviter !
- ...

La diffusion des épisodes se déroulera sur 5 semaines, du 13 juin au 22 juillet prochains.

Pour en savoir plus sur le MOOC « Digital Employee Experience » et vous inscrire :

<https://www.people-doc.com/mooc-experience-collaborateur-2019>

Lancement du MOOC transsectoriel et libre d'accès « Réussir l'accueil et le service en France »

Lancement du MOOC transsectoriel et libre d'accès « Réussir l'accueil et le service en France »

L'association Esprit de Service France, lance une démarche de formation innovante et inédite conçue et réalisée par ses membres, en partenariat avec le cabinet de conseil Extens Consulting et le groupe international de formation Learning Tribes. Objectif : promouvoir l'esprit de service en France et redonner les clés à chacun pour « réussir l'entrée en relation » dans tous les contextes, des stratégies d'accueil au management d'équipe.

L'hospitalité s'apprend ! Qu'il s'agisse d'un hôtel, d'un restaurant, d'un magasin ou d'une banque, les salariés et managers de structures de tous types doivent constamment améliorer leurs compétences en matière de relation client et plus généralement d'attention à l'autre. Dans ce contexte, Esprit de Service France, Extens Consulting et Learning Tribes annoncent l'ouverture ce 5 juin du MOOC « Réussir l'accueil et le service en France ». Gratuit, il permettra à chacun, tous secteurs confondus, d'apprendre à offrir une meilleure expérience à ses clients.

Le MOOC a été conçu par des experts reconnus de la relation client, de la formation et des ressources humaines. Les contenus ont été enrichis par l'expertise transsectorielle d'acteurs, tels que la Fédération Française de Tennis, Air France, le Comité Régional du Tourisme Paris Ile-de-France, BPCE, GRDF ou encore le Comité National Olympique et Sportif Français, ainsi que de contributeurs venant du monde académique.

Concis et pratique, le MOOC s'articule autour de quatre parties d'une heure, réparties sur quatre semaines :

- Qu'est-ce que l'Esprit de Service ? : pour réfléchir aux notions d'accueil et de service et en comprendre les enjeux et leur importance ;
- Écouter : pour développer son sens de l'écoute vis-à-vis de ses interlocuteurs afin d'identifier pleinement leurs besoins ;
- S'adapter : pour identifier les clés permettant de créer une relation personnalisée avec ses interlocuteurs au quotidien, quelle que soit la situation ;
- Faciliter : pour savoir comment aborder des situations difficiles et comment s'appuyer sur son équipe et sur son environnement pour aller au-delà de la satisfaction du besoin client en créant des souvenirs mémorables.

La formation se terminera par un quiz qui permettra d'obtenir une attestation de réussite, un atout pour faire valoir ses nouvelles compétences et son employabilité.

« Aujourd'hui, les soft skills ou « compétences relationnelles », sont au centre de l'attention de toutes les organisations. Selon le World Economic Forum, la créativité, l'intelligence émotionnelle, le sens du service, figurent parmi les 10 compétences clés considérées comme indispensables pour réussir en 2020. Les soft skills ne sont pas seulement une valeur ajoutée mais bien des compétences clés qui font la différence. C'est pourquoi développer l'esprit de

service est un enjeu d'avenir. Un enjeu pour chacun, individuellement et collectivement ! » explique **Maryse Juranville**, présidente de l'association Esprit de Service France.

« En 4 heures, ce MOOC est pour nous une façon ludique et efficace de partager avec un public très large les meilleures pratiques en matière d'accueil et d'expérience client », précise **Emmanuel Richard**, Directeur Général d'Extens Consulting. *« Nous espérons que cette formation permettra d'améliorer l'expérience des clients en France, qu'ils soient Français ou étrangers, et pas seulement pendant cet été qui approche ! »*

« Pourquoi avoir choisi le format MOOC ? L'enjeu de l'esprit de service doit être servi par un support ludique et engageant ! » ajoute **Valéry Nguyen**, Directeur général EMEA de Learning Tribes. *« En construisant le parcours avec une pluralité de contenus (teaser vidéo, interviews d'experts, retours d'expérience, illustrations, infographies, quiz...), nous créons une expérience d'apprentissage inédite et disponible via n'importe quel support (PC, tablette, smartphone) ».*

PeopleDoc lance son MOOC « Les enjeux de la conformité 2019-2020 »

PeopleDoc lance son MOOC « Les enjeux de la conformité 2019-2020 »
Un MOOC dédié aux professionnels RH



BY ULTIMATE SOFTWARE Paris, 8 août 2019 - PeopleDoc, spécialiste de la dématérialisation des process RH, annonce le lancement d'un MOOC dédié aux enjeux liés à la conformité. PAS, RGPD, future réforme des retraites, prime de solidarité, Loi Pacte, Brexit... les évolutions réglementaires récentes et à venir impactent le quotidien des professionnels RH, qui doivent s'adapter rapidement. Gérer et anticiper les problématiques liées à la mise en conformité de leur organisation est ainsi au cœur de l'action de cette profession.

Évolutions réglementaires régulières & mise en conformité des organisations

Les différentes réformes législatives poussent les RH - ayant de plus en plus d'obligations - à s'adapter rapidement, plaçant la conformité et le digital au cœur de leur action. Cette formation en ligne, dédié aux RH, va leur permettre de mieux gérer et anticiper les problématiques liées à la mise en conformité de leurs organisations, et de préparer ainsi la rentrée à venir, comme l'année 2020.

Ce MOOC, construit grâce aux retours d'expérience d'Unilever, client de PeopleDoc, sera lancé le **12 août** prochain

Gratuite et ouverte à tous, cette formation, construite sous forme de web série, est composée de 4 chapitres :

Chapitre 1 - Rétrospective des enjeux réglementaires 2019. Préparez au mieux 2020 !

Chapitre 2 - Le digital : un outil d'anticipation des nouvelles réglementations

Chapitre 3 - Gestion efficace des documents RH via l'archivage automatique

Chapitre 4 - Audit : comment éviter le pire ?

Book E-learning - Année 2018

Bienvenue dans le **Book E-learning - Année 2018**

Sont classés ici les meilleurs contenus sur la thématique du **E-learning** (année par année), par **thème** (Digital Learning, Blended Learning) et par **mots clés**.

10 tendances du Digital learning selon NELL & Associés

10 tendances du Digital learning selon NELL & Associés

Tendances du Digital learning : la formation professionnelle est la clé pour permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions technologiques.



Quel que soit leur secteur, les entreprises doivent développer leurs capacités à évoluer et à faire face aux nouveaux défis qui les attendent (évolutions technologiques, du marché, changements géopolitiques, environnementaux...). La montée de l'automatisation et de l'intelligence artificielle remet également en question le travail.

Face à ces changements, les collaborateurs doivent pouvoir évoluer grâce à la formation et au développement continu. Cela signifie qu'il faut continuer à développer la formation, enrichir les modalités d'apprentissage, encourager un apprentissage collaboratif qui ne se concentre pas uniquement sur les compétences immédiates. Il faut aussi développer des environnements propices à l'apprentissage et laisser du temps pour intégrer une nouvelle compétence ou une nouvelle posture.

Les innovations technologiques permettent d'améliorer significativement la formation professionnelle. Depuis les débuts du e-learning, beaucoup de modalités ont ainsi émergé. Certaines ont fait beaucoup parler d'elles et ont disparu aussi vite, d'autres plus prometteuses ont tardé à se mettre réellement en place. Toutes ces modalités suivent un cycle de vie similaire, chacune à son rythme : phase de lancement, phase de développement, phase de plein déploiement, phase de maturité et phase de saturation.

Quelles sont les tendances du Digital learning pour 2018 ?

Formation en situation de travail

Une raison de plus de constater que le digital learning n'est pas réservé au distanciel. La formation en situation de travail représente déjà au moins une formation sur cinq et sa part devrait continuer à croître... La formation en situation de travail se développe grâce aux outils digitaux.

Elle répond à l'attente de formations opérationnelles et en lien avec les métiers. Et aussi au souhait d'ouvrir la formation digitale à des publics plus larges, en visant notamment des niveaux de formation plus diversifiés (notamment les salariés les moins qualifiés). Dans 70 % des cas, elle est dispensée par une personne de l'entreprise.

Il s'agit d'un apprentissage en deux temps : la situation de travail et son analyse.

- Adapter la situation de travail pour permettre l'apprentissage de nouvelles compétences.
- Prendre du recul par rapport à la situation de travail dans le but d'analyser l'action et de consolider les apprentissages avec un formateur interne ou un tuteur présent sur le lieu de travail.

Un exemple : **parcours Libéro 3.0** dispensé via des tablettes par l'**INHNI**.

Social Learning

L'efficacité de l'apprentissage collaboratif et du partage de connaissances entre pairs n'est plus à démontrer. Pourtant, le social learning est encore sous-utilisé (seuls 51 % des participants à notre enquête sur les usages des **plateformes LMS** déclaraient utiliser cette modalité pédagogique).

On note cette année une prise de conscience du fait qu'il ne suffit plus de mettre en place des outils collaboratifs ou d'échange, mais qu'il faut au préalable définir une stratégie de lancement et d'animation de communautés, former et mobiliser une équipe de formateurs à distance, d'experts, de e-tuteurs ou de relais au sein de la communauté apprenante. On parle même maintenant de **community learning manager** !

Les approches adaptatives ou personnalisées

Chacun apprend à sa manière, à son rythme, et avec plus ou moins de facilités. La formation présentielle traditionnelle, à l'exception du réseau des **APapp** avec ses ateliers de pédagogie personnalisée, a du mal à répondre à ce constat. Adapter le parcours de formation et les modalités pédagogiques au profil et au niveau de l'individu formé apporte pour-tant de meilleurs résultats. Avec le digital learning, beaucoup de possibilités sont aujourd'hui offertes pour proposer des formations ciblées et parfaitement adaptées aux besoins et aux attentes de l'apprenant. Enfin, pour ce qui est de l'ancrage mémoriel, les résultats des recherches entreprises dans les neurosciences et les potentialités offertes par l'analyse des données ont permis de mettre en œuvre des applications **adaptive learning** qui analysent les statistiques produites par l'apprenant et adaptent l'apprentissage en conséquence. Ces solutions permettent de mémoriser des connaissances en tenant compte des erreurs réalisées et d'accélérer la rétention des informations. Il ne s'agit pas de la solution miracle, mais d'une modalité pédagogique intéressante à proposer en complément d'autres. (Tendances Digital learning No 3)

Coaching en ligne

Afin de répondre aux besoins de souplesse et de réactivité des entreprises, le coaching s'ouvre de plus en plus au digital pour offrir un service à la demande. Différentes formules se développent :

- Offrir un package d'heures de coaching à distance en complément d'un vrai accompagnement par un coach
- Offrir des apports théoriques ou des cas pratiques en ligne, en amont ou en aval de séances de coaching en présentiel (en collectif ou individuellement)

Chatbots et assistants personnels intelligents

La popularité de **Siri** ou de **Cortana** incite à réfléchir à l'usage qui pourrait en être fait en formation. Des expérimentations sont en cours et certaines plateformes commencent même à introduire des assistants vocaux intelligents ou des chatbots compatibles avec le Machine Learning. Une technologie prometteuse qui pourrait permettre d'accélérer le développement du social learning et de l'individualisation des formations.

Microlearning

Il y a 10 ans, le format le plus courant en e-learning était des modules d'une heure. Face à la disponibilité réduite des collaborateurs, on a ensuite conçu des capsules (vidéo, e-learning, quiz, jeux...) très courtes. D'où le concept de microlearning ou de nugget learning. Aujourd'hui, tout le monde reconnaît que le microlearning ne permet pas de former sur des procédures complexes ou sur la résolution de problèmes. Cette modalité est néanmoins particulièrement appropriée pour répondre à un objectif pédagogique spécifique et précis : dans ce cas, elle répond à un besoin immédiat de l'apprenant et lui permet d'apprendre ou de revoir un point de connaissances simples. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, l'accès à ces ressources via un smartphone reste encore marginal en France. Mais les usages devraient rapidement évoluer ! (Tendances Digital learning No 6)

Gamification et formation intégrant une dimension ludique

Tendance du Digital learning No Plus que les serious games, c'est depuis quelques années, la gamification qui se diffuse largement dans la formation. Transposer les codes et mécaniques du jeu vidéo à des dispositifs digitaux permet en effet de capter et de maintenir l'engagement des apprenants... Et cela va bien au-delà des badges et récompenses.

Particulièrement approprié pour les formations obligatoires et réglementaires dont le sujet est souvent considéré comme rébarbatif.

La curation de contenus

Pourquoi créer des contenus qui existent déjà sur Internet et répondent aux besoins ? Si la source est fiable et que la ressource est de qualité, la recommandation d'une telle ressource en complément de modules sur mesure est tout à fait pertinente. Pourquoi s'en priver ?

Reste à organiser l'information et à la rendre facilement accessible. Donner un accès rapide et simple aux ressources intéressantes à consulter en « **juste à temps** » constitue encore aujourd'hui une des difficultés des administrateurs de plateformes LMS...

Vidéos interactives

Qui ne va pas sur **Youtube** pour consulter une vidéo ou un tutoriel ? Fort de ce constat, les responsables formation encouragent les formateurs et collaborateurs à réaliser des vidéos

de formation en entreprise et à les partager en interne. Pour que ces vidéos aient un vrai impact en termes d'acquisition de connaissances ou de montée en compétences, il est cependant important d'ajouter une couche d'interactivité. D'où le développement des vidéos interactives, qui sont des vidéos dans lesquelles on suscite l'interaction de l'apprenant : tutoriel guidé pas à pas ou scénario libre au sein duquel les choix de l'apprenant vont le conduire à prendre des décisions et à vivre une expérience unique.

Réalité virtuelle et réalité augmentée

Depuis plusieurs années, la réalité virtuelle et la réalité augmentée ouvrent des perspectives intéressantes dans le champ de l'apprentissage immersif. Les idées ne manquent pas... mais les modalités pratiques et l'investissement financier constituaient de sérieux freins en passe d'être levés. L'usage de smartphones à la place d'équipements coûteux et le scan de **QR Codes** pour accéder à des informations complémentaires sont des moyens simples d'introduire ces modalités innovantes au cœur des formations. L'opportunité de démocratiser et de développer leur utilisation !

Noria Larose

<http://nell-associes.com/>

8 ème édition Digital Learning Excellence Awards - 2018

8 ème édition Digital Learning Excellence Awards - 2018

Paris, le 12 juin 2018 – Pour la huitième année consécutive, Cegos organise, en partenariat avec le Groupe AEF, les Digital Learning Excellence Awards. La remise des Awards a eu lieu le 12 juin à Paris, dans le cadre du Congrès Learning Talent & Development et a

rassemblé plusieurs centaines de professionnels de la formation et des ressources humaines.

ADISSEO remporte les Digital Learning Excellence Awards 2018 avec son dispositif « Addixyz »

Ces Awards, décernés chaque année par un jury de professionnels, visent à identifier et à partager les meilleures pratiques de formation digitale et blended. Ils permettent également de comprendre l'évolution de la formation professionnelle en identifiant et récompensant des

dispositifs de formation exemplaires mis en place par des entreprises, organismes, associations, et instituts d'enseignement supérieurs dans trois catégories :

- **Le meilleur dispositif de formation « Métier »**
- **Le meilleur dispositif de formation « Corporate »**
- **Le meilleur dispositif de formation « Education »**

ADISSEO remporte le Grand Prix 2018

Adisseo, leader mondial dans la production d'additifs et de solutions nutritionnelles pour l'alimentation animale, a remporté le Grand Prix pour son dispositif blended individualisé « Addixyz ». Ce parcours permet aux jeunes collaborateurs de devenir autonomes sur les

chaînes de fabrication. Co-construit avec les opérateurs expérimentés, « Addixyz » s'organise autour de 4 axes : l'accueil et l'intégration, une formation théorique grâce à plusieurs modules, une formation pratique, et l'évaluation et la validation au poste de travail. A terme, 350 opérateurs postés en France seront formés.

Meilleur Dispositif de formation Métier 2018 :

SAINT-GOBAIN pour son programme « Comply, it's part of the game »

« Comply, it's part of the game » s'articule autour de 9 épisodes sur le respect des règles du droit à la concurrence. Ce dispositif adopte les codes des séries télévisées à suspense, avec un travail poussé de scénarisation.

Chaque épisode montre une situation plausible et réaliste. Il est entrecoupé d'interactions avec l'apprenant : drag & drop (glisser-déposer), quiz, prises de décision rapides avec timer... En complément, les apprenants reçoivent tout au long de la formation des conseils pratiques sous forme de pop-ups. Plus de 90% des cadres chez Saint-Gobain ont validé leur formation, sur une cible de 27 000 cadres dans 60 pays.

Meilleur Dispositif de formation Corporate :

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES pour son « COOC Intelligence Artificielle »

Le « COOC Intelligence Artificielle » (Corporate Open Online Course) a été conçu pour préparer les équipes de BNP Paribas Securities Services à l'arrivée de l'intelligence artificielle dans leurs métiers. Ce format court et attractif, disponible en français et en anglais, repose

d'abord sur un quiz d'auto-positionnement permettant à chacun de définir son profil et de se rapprocher ainsi d'autres apprenants aux profils complémentaires pour constituer une équipe. Chacune d'elles relève un challenge et réalise un prototype d'utilisation de l'intelligence

artificielle dans un processus métier. Ce COOC est dédié aux 1000 collaborateurs de l'entreprise dans 28 pays.

Meilleur dispositif de formation Éducation :

Le LYCÉE ALBERT DE MUN pour son serious game « Situation de vente »

Pour valoriser la filière « commerce », le Lycée Albert de Mun a créé une forme innovante de compagnonnage par le biais d'un serious game « Situation de vente » : une manière originale de mettre le numérique au service d'une pédagogie active et inversée.

Pour ancrer leur savoir-faire en transmettant leurs compétences « métiers », les élèves de terminale ont conçu un serious game destiné aux élèves de seconde. En complément des apports didactiques classiques, ils ont pu ainsi s'entraîner à la vente-conseil avec leurs professeurs, avant leur stage « terrain », grâce aux mises en situation immersives conçues et développées par les terminales.

Plus d'informations sur ces projets lauréats de la 8^{ème} édition Digital Learning Excellence Awards : <http://www.digital-learning-excellence-awards.fr/>

Pascale Belorgey, Chef de Projet des Digital Learning Excellence Awards 2018 chez Cegos, explique :

« Les 19 dossiers que nous avons sélectionnés pour cette édition 2018 sont très représentatifs des tendances que nous pouvons observer en matière de Learning & Development au sein des entreprises : il s'agit d'abord de donner envie et d'engager les apprenants grâce à des parcours qui font notamment la part belle à l'émotion ; il s'agit aussi de permettre à l'apprenant de piocher ce qui lui correspond dans des parcours hybrides et personnalisables ; enfin, et c'est une tendance lourde selon nous, tout est fait pour favoriser la transposition de ce que l'on apprend dans son quotidien professionnel : « reverse learning », tutorat ou coaching, immersion grâce à la réalité virtuelle... autant de nouveautés qui montrent combien la formation est en train d'évoluer. »

L'analyse des 19 dossiers de cette édition 2018 met en lumière de nouvelles tendances et en confirme d'autres déjà observées les années antérieures :

- **L'attractivité et la séduction sont frappantes** : mentionnées par 15 candidats (près de 80 %), elles concernent aussi bien les formations obligatoires que facultatives. Il s'agit de donner envie dès le départ, de surprendre, d'engager à poursuivre, de frapper les esprits pour favoriser la mémorisation. Les efforts portent sur le graphisme, le storytelling, le ton

décalé et disruptif et sur la génération d'émotions. Les modalités préférées pour obtenir ces effets sont les vidéos, les serious games (et la gamification en général), ainsi que les systèmes de simulation (incluant la réalité virtuelle).

- **La modularité de contenus courts est largement plébiscitée** : 63 % des candidats ont conçu leurs dispositifs sur ce principe. La finalité est bien souvent d'offrir aux apprenants des contenus digestes et faciles à intégrer dans leur activité quotidienne. Il s'agit aussi de permettre à l'apprenant de personnaliser son parcours selon ses besoins et envies du moment.
- **L'actualisation des contenus est fréquente** : elle concerne 42 % des dispositifs. Grâce à la modularité, elle est plus facile et moins coûteuse. Elle permet aussi dans certains cas d'intégrer les bonnes pratiques des apprenants ou de pousser des actualités ou de nouveaux modules en fonction de l'actualité de l'organisation.
- **La transposition est massivement favorisée** : 15 dispositifs sur 19 mettent en œuvre des moyens pour favoriser la transposition : « reverse learning » pour exploiter en salle ou on the job des contenus acquis en toute autonomie par les apprenants ; accompagnement de travaux de transposition par des tuteurs, coaches ou managers ; immersion dans un simulateur ou réalité virtuelle avant l'application terrain.
- **Le social learning est toujours présent** : 9 dispositifs (47 %, en recul par rapport à 2018 qui en comptait 62 %) utilisent les réseaux sociaux ou les activités collaboratives à distance pour favoriser les échanges entre apprenants.
- **La portabilité est acquise** : 15 dispositifs sont multi-supports soit près de 80 % d'entre eux.
- **L'évaluation de l'impact de la formation est une tendance émergente** : 6 dossiers mentionnent explicitement les impacts sur des indicateurs ou objectifs clairement identifiés en amont. Trois candidats observent un résultat de manière intuitive. Les 10 autres (55%) ne mesurent que la satisfaction ou les connaissances des apprenants.

Gamification : la formation professionnelle doit être ludique pour être impactante

Gamification : la formation professionnelle doit être ludique pour être impactante

La **gamification** dans l'entreprise continue de faire l'objet de débats houleux : des chefs d'entreprise libéraux y voient une source de motivation et de productivité accrues, ce à quoi d'autres opposent que la productivité passe par la discipline. Malgré cela, la gamification s'est imposée comme une méthode à part entière pour accroître l'engagement et la performance en milieu professionnel.



Par **Steve Wainwright**, Managing Director EMEA chez **SumTotal** -une société **Skillsoft**

De l'importance des contenus ludiques

Les éléments les plus simples - **introduction d'objectifs virtuels, d'outils de visualisation de la progression, de niveaux et de points d'expérience** - sont souvent ceux qui stimulent le plus l'engagement et l'apprentissage. Les entreprises constatent de plus en plus à quel point ces outils peuvent être efficaces pour mobiliser les collaborateurs à distance. La gamification est un excellent moyen pour les entreprises de rapprocher les travailleurs à distance du centre névralgique de l'entreprise. Grâce à des tableaux d'affichage et à des défis, ces collaborateurs ont l'impression de faire partie de la communauté d'entreprise

malgré la distance qui les sépare. Au fur et à mesure que l'adoption se poursuivra, l'accent sera davantage mis sur la gamification de l'entreprise dans son ensemble.

Le choix du format : les micromodules de formation

La gamification peut notamment jouer un rôle important pour accroître l'engagement dans la formation. L'un des problèmes les plus courants avec les plateformes d'apprentissage en ligne est le manque d'utilisation parmi ceux qui sont censés bénéficier de ces ressources. En effet, de nombreux collaborateurs estiment qu'ils ont déjà trop de travail et n'ont pas le temps de se former.

C'est sur ce point que le vrai potentiel de la gamification se révèle. En introduisant des **mécanismes de récompense**, les apprenants sont incités à compléter les programmes de formation, ce qui est plus tangible, et ce rapidement, que le concept d'**auto-développement**. Une fois qu'ils sont engagés, la mécanique du jeu les incite à rester concentrer en leur promettant une série de récompenses en échange de leur attention complète.

La clé du succès de ces outils est d'aider l'apprenant à rester concentré sur le contenu, lui permettant d'apprendre plus efficacement tout en alimentant son désir de progresser vers des concepts plus complexes. Pour l'apprenant, elles inspirent un **sentiment de réussite immédiat** et lui donnent l'occasion de suivre la progression et d'évaluer les avantages d'avoir entrepris des modules de formation spécifiques.

Favoriser l'engagement des collaborateurs

La gamification de l'apprentissage n'est pas une idée nouvelle, mais les efforts se sont souvent concentrés uniquement sur les collaborateurs situés dans le bureau. Or la mobilité change le visage de l'entreprise - il suffit de regarder la popularité croissante du travail à distance et des horaires flexibles. Mais la distance peut entraîner un **manque d'engagement avec les plates-formes d'apprentissage et de développement**. Par conséquent, les entreprises doivent trouver des moyens de faire en sorte que tous les collaborateurs se sentent intégrés et engagés - même s'ils travaillent à des dizaines, voire des centaines de kilomètres.

En exploitant le dynamisme concurrentiel naturel des collaborateurs et le pouvoir de la progression perçue et de la récompense, il est possible **d'augmenter les niveaux de motivation et d'engagement des apprenants sans avoir à transformer la diffusion du contenu en jeu**.

Un choix gagnant gagnant

Les entreprises en particulier ont beaucoup à gagner avec la gamification. Elle garantit une efficacité maximale de l'apprentissage et minimise les distractions, en incitant l'utilisateur à rester impliqué dans le contenu. Les apprenants fortement motivés finiront plus de modules et acquerront plus de compétences, validant ainsi le succès de l'expérience d'apprentissage dans son ensemble.

Plus important encore, une fois que les apprenants commencent à développer leurs compétences de leur propre gré, ils assument la responsabilité de leur propre développement professionnel, ce qui renforce leur autonomie et accroît considérablement leur valeur aux yeux de leurs employeurs. **La gamification a le pouvoir d'augmenter le rendement des collaborateurs, d'améliorer les résultats commerciaux et de créer une équipe plus heureuse et plus engagée.**

Learn Assembly annonce l'édition 2018 de son étude sur le métier de Digital Learning Manager

Learn Assembly annonce l'édition 2018 de son étude sur le métier de Digital Learning Manager

Digital Learning Manager - Paris, le 5 Juillet 2018 - Learn Assembly, société spécialisée dans le maintien de l'employabilité et la pédagogie numérique, présente la nouvelle édition de son étude sur un métier en forte croissance : le Digital Learning Manager.

Menée en France du 1er avril au 31 mai 2018 auprès d'un panel de 100 Digital Learning Managers, la 2^{ème} édition de cette étude permet de distinguer les grandes tendances du métier, les missions, le type de parcours professionnel, les outils et les fourchettes de rémunération.



Le métier de Digital Learning Manager connaît une forte croissance en raison du développement des nouveaux modes de formation, comme les Moocs, le [blended learning](#) (repose sur le mix de plusieurs leviers pédagogiques en présentiel ou en ligne), ou le [mobile learning](#) (repose sur les smartphones). Les entreprises cherchent à innover en formation et à se doter de vraies compétences numériques.

*“ La nécessité **“d’apprendre à apprendre”** et de se former tout au long de la vie incite les entreprises à chercher des profils polyvalents, créatifs, ayant une bonne culture numérique et pédagogique pour aider chaque individu à évoluer dans son métier ”* explique **Antoine Amiel**, CEO de **Learn Assembly**.

Un poste polyvalent

Le Digital Learning Manager, à l'image de nombreux postes induits par la transformation numérique, est un couteau suisse débrouillard et autonome. Il touche un peu à tout et sait faire preuve de polyvalence pour mener ses projets à bien. Très transversal, il côtoie au quotidien de nombreux métiers à commencer par ses clients, mais aussi les concepteurs pédagogiques et les responsables IT. Et de plus en plus, les sociétés spécialisées dans la production de contenus, pouvant être des agences e-learning, des motion designers, des cadresurs-monteurs, des fournisseurs de contenu en **réalité augmentée** ou encore des **game designers**.

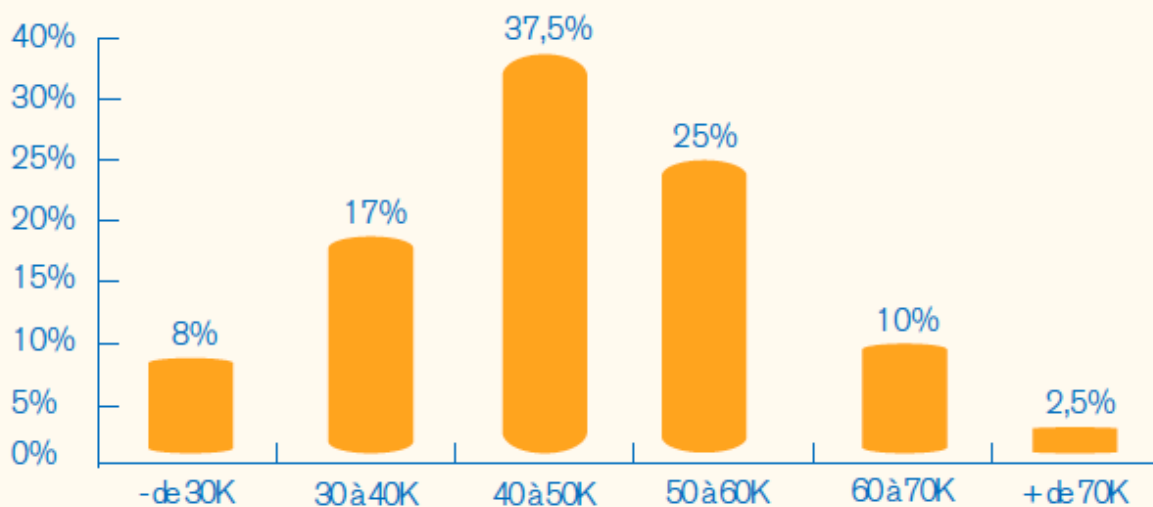
La chaîne de valeur du DLM



Une rémunération attractive

Côté rémunération, près de 30 % des Digital Learning Managers sont rémunérés entre 40 000 et 45 000 euros hors variable et 40 % entre 45 000 et 60 000 euros hors variable. Moins de 5 % des Digital Learning Managers dépassent les 60 000 euros annuels et ils sont 15 % à gagner entre 30 000 et 40 000 euros. Les écarts de salaires s'expliquent par le type d'entreprise (les accords d'entreprise des grandes entreprises du CAC 40 étant généralement plus avantageux que les PME) et l'expérience.

Quel est, en moyenne, le salaire moyen d'un DLM dans votre entreprise ?



Une boîte à outils pédagogique étoffée

La palette du Digital Learning Manager ne fait que s'élargir ! Le **blended learning** reste en pole position des modalités utilisées, suivies par les **MOOCs/SPOOCs** qui confirment leur généralisation dans l'entreprise. Les communautés apprenantes et les classes virtuelles sont également très présentes, puisque 70 % des répondants déclarent y avoir recours.

Dans le palmarès des modalités pédagogiques, le micro-learning fait une percée intéressante. Le micro-learning consiste à proposer des contenus extrêmement courts de formation, permettant de se former en situation de travail. Seuls 30 % des répondants déclaraient y avoir recours en 2016, ils sont maintenant plus de 60 %. Le micro-learning (web ou mobile) semble donc devoir s'imposer comme une tendance durable de la pédagogie numérique, par sa capacité à toucher les collaborateurs partout où ils sont en s'adaptant à leurs contraintes de temps.

En conclusion, la profession de **Digital Learning Manager** s'est considérablement développée au cours des deux dernières années. Les nouvelles technologies permettent une plus grande créativité, et les équipes pédagogiques cherchent maintenant à trouver les meilleurs outils pour chaque objectif.

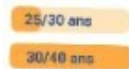


Retrouvez le baromètre sur notre site www.learnassembly.com

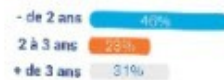
Sexe



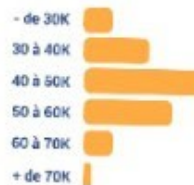
Âge



Ancienneté



Salaire



Les tâches



À PROPOS DE LEARNASSEMBLY

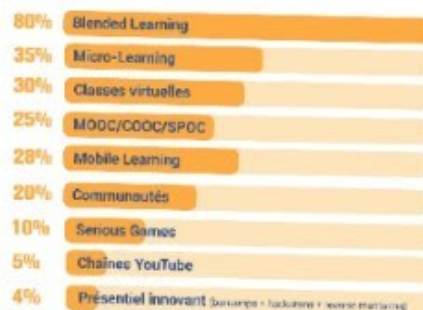
Créé fin 2013, LearnAssembly est un acteur du maintien de l'employabilité, à l'heure du digital.

LearnAssembly architecture produit et déploie des solutions pédagogiques innovantes, utilisant toutes les modalités du digital learning et du présentiel. Nous développons le lifelong learning dans les organisations et valorisons les savoirs informels. LearnAssembly a formé plus de 200 000 personnes et remporté plusieurs prix d'innovation pédagogique comme le Most of The Year ou encore une présence répétée dans le classement Décideurs Magazine.

NOS RÉFÉRENCES



Les modalités



Une infographie est disponible via : <https://bit.ly/2KMSTHy>

L'étude complète est accessible via : <https://bit.ly/2u2jBEE>

Les formations en ligne doivent reposer sur des plateformes engageantes

Les formations en ligne doivent reposer sur des plateformes engageantes

Formations en ligne - Par **Stéphane de Jotemps**, VP Sales France, **Vodeclis** - une société **Skillsoft**

Les collaborateurs sont confrontés au défi de devoir se former en continu malgré leur lourde charge de travail. Pour cela, un contenu de qualité ne suffit plus : les plateformes doivent être engageantes, intuitives et intelligentes pour capter l'attention des apprenants et apporter une réelle plus-value.

La comparaison entre le champion de la télévision par internet **Netflix** et une plateforme d'apprentissage professionnelle peut sembler farfelue, mais les facteurs déterminants dans la réussite de Netflix peuvent inspirer les responsables RH et L&D (learning & development) pour la mise en place de leurs programmes de e-learning.

Un contenu de qualité est nécessaire mais non suffisant

Si *Stranger Things* et *House of Cards* (contenu) ont joué un rôle crucial dans la popularité de **Netflix**, c'est bien la plate-forme (contenant) qui a cimenté son succès. Un contenu exceptionnel qui incite les gens à rejoindre Netflix, et la plateforme conviviale et attrayante les incite à revenir. Concrètement, si les programmes sur Netflix étaient difficiles à trouver ou si l'interface était archaïque et difficile à naviguer, l'entreprise ne se serait pas démarquée.

Il en va de même pour les plates-formes d'e-learning. En moyenne 60% des cours d'e-learning échouent, bien souvent à cause de la plateforme et non du contenu. La « **consommérisation de l'apprentissage** », à savoir la reconnaissance du fait que les employeurs doivent traiter les apprenants comme des consommateurs, implique que les plates-formes d'e-learning ne peuvent plus ressembler aux bases de contenu insipides du passé. Voici les critères clés d'une plateforme engageante.

Apporter le bon contenu à l'apprenant

Plus d'un apprenant sur quatre a déclaré avoir du mal à trouver le contenu dont il a besoin sur la plate-forme d'apprentissage en ligne qu'il utilise. De la même façon qu'un abonné à Netflix ne serait pas satisfait s'il n'arrivait pas à trouver le film qu'il veut voir, l'apprenant n'utilisera régulièrement la plateforme d'e-learning que s'il trouve le contenu dont il a besoin.

Si un apprenant typique peut potentiellement avoir accès à des milliers de cours, de livres, de vidéos, de jeux et de simulations pour faire évoluer sa carrière, une bonne organisation du contenu est nécessaire pour que tout ce contenu serve l'objectif poursuivi.

C'est pourquoi la plate-forme de formations en ligne doit proposer à chaque apprenant un contenu d'apprentissage personnalisé et adapté à son parcours professionnel et/ou à ses besoins de formation, et faire en sorte qu'il soit facile pour les apprenants de découvrir des informations utiles qui correspondent à leurs centres d'intérêt.

Fonctionner selon des règles intuitives et centrées utilisateur

La beauté de Netflix est que quelqu'un peut l'utiliser pour la première fois et s'y retrouver facilement. Ni manuel de prise en main ni formation ne sont nécessaires : la plateforme est intuitive. Le e-learning doit l'être également, les apprenants ne doivent pas avoir besoin d'être formés pour utiliser la plateforme.

Les plateformes de formations en ligne doivent avoir le même style d'interface axée sur l'utilisateur : facile à utiliser, attrayant et moderne. Elles doivent offrir une transition naturelle entre le divertissement à la maison et l'apprentissage au travail.

Donner à l'apprenant le contrôle sur son apprentissage

Chaque collaborateur est différent et a un style d'apprentissage différent - qu'il s'agisse de vidéo, de lecture ou de jeux. Une plate-forme d'e-learning efficace offrira diverses modalités d'apprentissage, de sorte que chaque individu puisse apprendre de la manière qui lui convient.

De plus, il doit être possible de se déconnecter et se reconnecter pour reprendre le contenu là où on l'a laissé. Il est également recommandé d'offrir des micro-contenus, à savoir des cours segmentés en petits morceaux afin que les apprenants puissent suivre la formation à un rythme raisonnable et autodirigé, où et quand ils le souhaitent.

S'adapter aux habitudes de l'apprenant grâce à l'intelligence artificielle

Les plates-formes de formations en ligne les plus innovantes apprendront à connaître les collaborateurs en se basant sur leurs comportements sur la plateforme. Certaines plateformes d'apprentissage en ligne sont en mesure de recommander du contenu et des cours aux apprenants en fonction de ce que leurs collègues ayant des postes similaires ou selon le contenu qu'ils ont déjà visionné. Au fur et à mesure que le machine learning continuera de se développer, les plates-formes offriront des expériences utilisateur plus pertinentes.

Comme dans l'audiovisuel à la demande, la plateforme est déterminante dans le degré d'attraction d'une solution d'e-learning. Les apprenants d'aujourd'hui ont besoin d'une plate-forme moderne, engageante et intuitive : une plate-forme qui met l'accent sur l'engagement et qui offre un contenu pertinent grâce à une curation intelligente.

Pour conquérir la génération Y, basez votre stratégie de communication sur des supports visuels !

Pour conquérir la génération Y, basez votre stratégie de communication sur des supports visuels !



Selon une étude de **TechSmith**, une communication qui ne serait pas basée sur des **supports visuels** n'a aucune chance de toucher sa cible

Le 30 mai 2018, à Paris - De nombreuses entreprises éprouvent quelques difficultés à communiquer auprès des membres de la génération Y, qui représente désormais une large proportion des travailleurs actifs. Des difficultés synonymes de baisse de moral et de productivité...

Selon une recherche publiée par la société TechSmith : Vous ne parvenez pas à communiquer avec vos collaborateurs plus jeunes (et voilà comment faire)

<https://blogs.techsmith.fr/vous-ne-parvenez-pas-a-communiquer-avec-vos-collaborateurs-plus-jeunes-et-voila-comment-faire/>

Les membres de la génération Y sont deux fois plus nombreux à avoir recours à des méthodes de communication visuelle dans le cadre de leur travail que les « baby-boomers ».

Les entreprises ne sont pas à la hauteur : 44 % des membres de la génération Y estiment que les communications de leur entreprise sont dépassées.

Des recherches scientifiques récentes révèlent que les communications qui ne prennent pas en compte le visuel menacent la productivité et l'implication des collaborateurs -cela concerne les travailleurs de tous âges, pas seulement pour les membres de la génération Y.

L'étude, qui a été menée auprès de 4 500 collaborateurs dans six pays, révèle que les jeunes actifs préfèrent les communications basées sur des supports visuels : **captures d'écran, double écran, images, gifs et courtes vidéos**. En comparaison avec les « baby-boomers », ils sont deux fois plus nombreux à utiliser des images et des vidéos pour communiquer en dehors du travail (58 % pour les membres de la génération Y contre 28 % seulement pour les actifs plus âgés). Et logiquement, ils sont deux fois plus nombreux à souhaiter davantage de communications visuelles dans le cadre de leur travail (43 % contre seulement 19 %).

« Les réseaux sociaux comme **Facebook et Instagram**, sur lesquels l'engagement dépend en grande partie des contenus visuels et qui sont majoritairement utilisés en dehors des heures de bureau, illustrent cette tendance à communiquer par des images et des photos, commente **Wendy Hamilton**, PDG de TechSmith. De plus, il est évident que le recours à des supports visuels dans le cadre du travail facilite la transmission d'un message clair et concis. Les membres de la génération Y constituent désormais une large partie des actifs

au sein des entreprises : il est donc capital pour les dirigeants de prendre conscience qu'une évolution est nécessaire, et qu'ils doivent s'adapter à cette nouvelle cible avide d'images et de vidéos. »



Selon l'étude de **TechSmith**, 47% des collaborateurs déplorent que leur entreprise ne s'appuie que sur des contenus textuels (et notamment les mails) pour les communications internes. 44% affirment même que la stratégie de communication de leur employeur est dépassée.

D'autres chiffres clés confirment cette attente :

- **67% des membres de la génération Y souhaitent davantage de supports visuels.**
- **60% souhaitent travailler avec des outils vidéo.**
- **50% aimeraient plus de vidéos courtes.**
- **49% veulent voir plus de GIFs utilisés sur le lieu de travail.**

L'étude indique enfin que les stratégies de communication désuètes ont des conséquences négatives sur la motivation et le moral des collaborateurs. Bien qu'ils aient passé moins d'années au sein de la population active, la génération Y est davantage susceptible de se sentir démotivée par de mauvaises communications d'entreprise : c'est déjà le cas pour 43 % d'entre eux, contre 35% pour les membres de la génération X, et 27% pour les « baby-boomers ». L'ajout de contenu visuel à la communication de l'entreprise peut rebuter les dirigeants, surtout pour ceux qui n'ont aucune expérience dans la création d'images et de vidéos. Il existe pourtant des façons simples de se lancer.

*« La clé est de commencer progressivement, ajoute **Wendy Hamilton**. Il ne faut pas exiger de soi ou de ses employés qu'ils ne communiquent plus qu'avec des supports visuels du jour au lendemain. On peut commencer par s'appuyer sur des captures d'écran annotées pour indiquer quels changements on aimerait voir mis en œuvre sur le site web de l'entreprise, ou produire une vidéo très courte sur la façon d'accéder à un nouveau système RH en ligne, etc. En découvrant à quel point c'est simple, je pense que tout le monde comprend naturellement combien les supports visuels peuvent être bénéfiques. »*

Qu'en dit la science ?

C'est un fait : les entreprises qui n'ont pas appréhendé la richesse des communications visuelles risquent de freiner sérieusement la productivité et le niveau d'implication de leurs collaborateurs. De récentes recherches scientifiques révèlent que les communications qui intègrent des contenus visuels (captures d'écran, double écran, vidéos) se situent très largement **devant les communications textuelles en termes d'impact et « d'engagement » - et pas seulement pour les membres de la génération Y.**

- **67% des collaborateurs sont plus productifs** dans l'exécution d'une tâche lorsque les informations intègrent, en plus du texte, **des contenus visuels et/ou des vidéos.**
- Les collaborateurs intègrent une information **7% plus rapidement** lorsqu'elle s'appuie sur des images et pas seulement sur du texte.
- En règle générale, les entreprises constatent une amélioration de **8% de la fiabilité du message** transmis lorsqu'il s'appuie sur des images - et une amélioration de **6 % en utilisant la vidéo.**

« Quand on l'applique à chaque collaborateur et à chaque heure de travail de chaque journée, on comprend rapidement que cette perte de productivité peut être facilement évitée », résumé **Wendy Hamilton**.

Le docteur Alastair Goode, médecin spécialisé en économie comportementale, qui a dirigé la recherche scientifique, ajoute : « *Plus de la moitié du cerveau humain se concentre sur le traitement des signaux visuels : il est donc évident que les images jouent un rôle énorme dans notre capacité à communiquer. Cette recherche montre que, dans un cadre professionnel, la communication visuelle favorise une compréhension plus profonde et une expérience plus engageante pour la cible du message. Il n'est donc pas surprenant que les **infographies, les captures d'écran, les doubles écrans, les GIFs et les vidéos** soient devenus si populaires - et cela signifie aussi que les gens s'habituent plus que jamais à absorber l'information visuellement.* »

L'étude complète peut être consultée ici : <https://blogs.techsmith.fr/vous-ne-parvenez-pas-a-communiquer-avec-vos-collaborateurs-plus-jeunes-et-voila-comment-faire/>

Programme 2018 : Learning Technologies France élève l'adaptative Learning et la personnalisation de la formation au rang de priorités

Programme 2018 : Learning Technologies France élève l'adaptative Learning et la personnalisation de la formation au rang de priorités

adaptative Learning ... Catalyseur de la filière et promoteur des technologies au service de l'apprentissage, l'événement propose le premier programme de transition adapté aux réformes gouvernementales

Paris, le 15 Janvier 2018 : Learning Technologies France présente aujourd'hui les dernières évolutions de son programme de conférences et d'interventions, à l'approche de l'ouverture de l'événement qui se tiendra les 23 et 24 Janvier à l'Espace Champerret, Hall A. Un programme ajusté précisément sur les initiatives gouvernementales annoncées récemment, dans lequel Adaptative Learning, personnalisation des parcours et révision des indicateurs clés de performance figurent au rang des priorités.



La ligne est donnée par la session menée par la société **OpenClassrooms**, s'ouvrant avec un retour d'expérience inédit ; invitant les recruteurs à « renverser le paradigme du marché du travail sur les compétences en tension », la présentation s'appuie sur un projet réel, mené en 2017 : la création d'un parcours numérique spécifique, sur-mesure, pour la formation à la programmation Java de jeunes et de demandeurs d'emploi, en adéquation directe avec des postes à pourvoir. Associé à l'entreprise de services numériques **Capgemini**, **OpenClassrooms** offre ainsi à 20 étudiants sélectionnés la possibilité de travailler pendant 15 mois au sein de l'entreprise et de se former chez eux, à distance, recevant un enseignement à la fois pratique et théorique.

Economie de la connaissance

« Les Learning Management Systems – **LMS** - s'adaptent désormais de façon réactive face à d'importants besoins sur les compétences en tension » explique **Sally-Ann Moore**, directrice des conférences du Learning Technologies France. « L'ère pendant laquelle les **LMS** servaient uniquement la cause des formations obligatoires est derrière nous ; l'individualisation de l'expérience va enfin permettre de rendre la formation attractive. »

Une notion démontrée par les chiffres : en présentant les résultats de son enquête sur les usages et les attentes des utilisateurs et des commanditaires de LMS, **Nora Larose**,

présidente de **Nell & Associés**, sera associée à Jérôme Bruet, président de **TalentSoft**, pour évoquer les perspectives ouvertes par ces systèmes, mais aussi les limites actuelles dictées par un cadre devenu moins adaptés à l'économie de la connaissance.

Pour aller plus loin, **Marc Poncin**, Directeur de la Formation continue à l'Université de Strasbourg, présentera la façon dont les Centres de Formation des Apprentis (CFA) et les OPCA se réorganisent aujourd'hui très concrètement pour tirer le meilleur parti de l'efficacité du e-learning. Avec un taux de pénétration de seulement 10% des entreprises françaises, le e-learning doit en effet s'imposer par la réglementation pour mieux centrer la formation sur l'apprenant, à travers une personnalisation plus aboutie des contenus, et des méthodes de validation et de valorisation des acquis revisités.

Engagement et pertinence au service de la validation des acquis

La pertinence de Learning Technologies France repose donc sur une temporalité parfaite entre la maturité technologique et le plan gouvernemental de près de 15 milliards d'euros, étalé sur cinq ans, dont l'objectif déclaré est de « protéger les plus vulnérables » et de « vaincre le chômage de masse ».

« Les annonces et les prises de position en faveur de la neuro-pédagogie et des méthodes d'adaptive learning se succèdent, qu'elles concernent l'éducation des plus jeunes ou la formation tout au long de la vie » précise **Sally-Ann Moore**.

« En favorisant la conversation entre les agents de changement du secteur, **Learning Technologies France** s'impose comme un catalyseur d'importance pour les entreprises qui souhaitent s'engager dans un cycle vertueux pour leurs collaborateurs. »

Le programme de Learning Technologies France s'attachera donc également à répondre à l'objectif d'offrir à chaque actif la capacité de construire son parcours professionnel à mesure de la progression de leur carrière. En favorisant la désintermédiation de la formation, le [e-learning](#) offre au législateur un outil sur-mesure pour faire évoluer les métriques de validation des acquis ; sur ce point, **David Rivoire**, fondateur de VAE les 2 Rives et **Frédéric Labussière**, fondateur de Learnatech, précisera les méthodes pour optimiser l'individualisation des parcours.

Enfin, exemple concret des mécaniques au service de cette transformation, l'intervention de **France Université Numérique** qui présentera le projet de collaboration entre cinq OPCA pour la création d'un SPOC (Small Private Online Course).

Inscription : <http://www.learningtechnologiesfrance.com>

Tendances des modes de formation et projets elearning : l'embaras du choix

Tendances des modes de formation et projets elearning : l'embaras du choix

L'e-learning aussi écrit « elearning » correspond à un dispositif permettant de suivre une formation à distance. Dans cette hypothèse, nous aurions plus besoin de nous déplacer dans un centre de formation ou de faire venir un formateur dans l'entreprise... Mais derrière ce terme du e-learning se cache une grande variété de dispositifs et de modes de formation

en ligne. A vous de choisir le meilleur dispositif en fonction du contexte et des objectifs de formation.

Pourquoi le e-learning a-t-il besoin du présentiel ?



Par **Catalino Angela** - Après avoir connu une ascension parmi les méthodes de formation tant personnelles que professionnelles, dans les années 2000, l'e-learning seul connaît un déclin depuis quelques années dû à une **appréhension des utilisateurs**.

Malgré tous les avantages qu'offre cette méthode, elle évoque un manque d'interaction avec le formateur, ce qui la rend machinale et limitée. Un retour au présentiel est devenu nécessaire, presque instinctif, car l'évidente importance de l'interaction "élève/professeur" pour l'apprentissage ne peut être remplacée. De cette constatation est né le blended-learning, regroupant les méthodes de formations modernes et traditionnelles.

Le e-learning, méthode d'enseignement moderne mais limitée.

La standardisation d'Internet a ouvert les portes à de nombreux domaines. À quoi bon se déplacer s'il est possible de se former sur des sujets précis de chez soi comme au bureau ? En effet l'e-learning a connu un réel succès au cours des années 2000, en même temps que l'e-commerce et les réseaux sociaux. Cette entrée fracassante lui a promis un avenir très prometteur. Certains voyaient même cette nouvelle méthode détrôner le présentiel, devenant limité.

L'e-learning a cependant rapidement trouvé un frein à sa croissance. Plusieurs problématiques ont pointé le bout de leur nez, notamment l'absence d'échange direct avec le formateur et le manque d'organisation. Il est difficile de rester motivé et de se concentrer pleinement lorsque l'on suit un cours sur un ordinateur. S'isoler, mettre son smartphone en silencieux pour ne pas être tenté à la moindre occasion, cela relève d'une volonté à toute épreuve.

C'est sans compter sur les réticences des entreprises et des apprenants. Pour les entreprises, cela implique un investissement matériel non négligeable. De plus il est impossible de s'assurer de l'implication de ses salariés. Ce doute en ce qui concerne le rapport qualité-prix constitue un réel frein pour opter pour une formation en ligne. Quant aux apprenants, hormis la gestion de la motivation et de la concentration, c'est le passage aux nouvelles technologies et le manque de contact direct avec le formateur qui en bloque plus d'un.

Le présentiel, un apprentissage impérissable

Si la formation à distance propose une solution simple et rapide, l'interaction permet d'acquérir des connaissances plus solides et durables. La bonne transmission d'un savoir ne peut être unilatérale, du formateur vers l'apprenant. Pour qu'une compétence soit acquise, il faut créer un dialogue entre les deux, ce qui n'est possible que dans le cadre d'une formation en présentiel.

Apprendre de nouvelles connaissances génère des interrogations que l'on se pose pour relier les différentes informations. Comment poser une question alors qu'il s'agit d'une vidéo préenregistrée ? Cette interaction est pourtant nécessaire pour approfondir et s'approprier une compétence, car elle permet notamment à chacun de s'adapter et de s'enrichir en fonction du point de vue, du niveau, et des retours de l'autre.

L'interaction est aussi primordiale pour corriger et améliorer le savoir. En effet, la phrase connue de tous, "on apprend de ses erreurs", n'est pas qu'un discours de motivation. Échouer et en comprendre les raisons permet de prendre connaissance des sources potentielles d'échec. Mais cela n'est possible que si le formateur est présent et encadre l'apprenant.

Le blended-learning, trouver un juste milieu pour optimiser l'apprentissage

Alterner entre les sessions à distance et des sessions en présence d'un formateur permet de tirer profit des avantages du e-learning et du présentiel. Il s'avère que les deux méthodes d'apprentissage sont complémentaires, à condition d'être organisé. Chaque apprenant peut aller à son rythme en s'adaptant à son emploi du temps, pour ensuite poser ses questions et approfondir le cours avec le formateur.

De nombreuses formes d'apprentissage ont vu le jour comme les visioconférences, les autodiagnostic ou encore les forums qui permettent d'échanger entre apprenants. Facebook propose un mode "live" dans lequel il est possible de suivre la formation en direct avec le formateur, tout en posant des questions auxquelles il peut répondre séance tenante.

Grâce à la technologie, le blended-learning a toutes les cartes en main pour s'imposer dans le domaine de l'apprentissage. Certaines écoles utilisent déjà cette méthode par le biais de MOOC (Massive open online course) qui permettent d'obtenir des compétences ou tout simplement de compléter ou préparer un cours.

Les enthousiastes du e-learning des années 2000 n'avaient donc pas tout à fait tort sur la potentielle prédominance du nouveau mode d'apprentissage en ligne. Mais c'était sans compter sur une évolution de la méthodologie rectifiant l'absence d'interaction que cela impliquait. Dans un monde de plus en plus connecté grâce à internet, il est de moins en moins difficile d'acquérir des compétences de manière autonome en pratiquant et en échangeant avec des internautes ou des professionnels.

"Start": le jeu de micro-learning pour le Groupe Cultura

Le Groupe Cultura enrichit son dispositif de formation en utilisant une **application mobile** pour former ses collaborateurs.

SPARTED, jeune startup française, accompagne le développement du **Groupe Cultura** avec son application "**Start**". Cette dernière a été expérimentée depuis plus d'un an auprès de **3300 vendeurs** dans **85 magasins**.



Le concept "Start" : **chaque jour, du lundi au vendredi, le vendeur se connecte à l'application depuis son smartphone pour répondre à 4 questions sur la culture produit, les gestes métiers ou encore la culture enseigne. Pour chaque bonne réponse, le vendeur accumule des points qui le positionnent dans un classement, en temps réel, avec ses collègues.**

Fondée sur les principes du **micro-learning**, l'application "Start" a très vite été adoptée par les vendeurs grâce son univers gamifié aux couleurs du Groupe Cultura, à ses modules de formation rapides mais percutants, son esprit « challenge » et social, le tout sur un support mobile particulièrement adapté au quotidien des conseillers. *« Côté apprenant, les joueurs apprennent en s'amusant, côté formation, on a un outil qui permet de créer du contenu pédagogique, de le piloter et de suivre les statistiques de manière simple, innovante et intuitive. »* témoigne, **Maxime Salabert**, Chef de Projet Digital Learning.

L'application signée **Sparted** permet ainsi au Groupe Cultura de se distancer des modalités de formation traditionnelles, grâce à une approche de formation totalement novatrice et disruptive, où *l'expérience de l'utilisateur est au centre du processus d'apprentissage.*

Suite à une première expérience enrichissante en 2016, le **Groupe Cultura** a élargit son partenariat avec la startup française. Grâce à leur application Start ...

- **87%** des vendeurs estiment avoir **découvert de nouveaux aspects de leur métier** et déclarent **avoir appris de nouvelles connaissances.**
- **51%** des vendeurs **se sont sentis plus performants** grâce au **mobile learning.**

Gfi renforce les compétences de ses managers en s'appuyant sur CrossKnowledge et KEDGE Business School

En co-développement avec **CrossKnowledge**, leader mondial des solutions de digital learning et **KEDGE Business School**, Gfi Informatique a lancé un programme de formation innovant destiné aux managers du Groupe. Ouvert en juillet 2016, il débouchera en septembre prochain sur la délivrance d'une certification pour les managers ayant validé la formation. Objectifs pour Gfi Informatique : développer les compétences de ses managers et diffuser une culture commune pour accompagner sa transformation stratégique. À travers ce programme, le Groupe renforce sa politique d'innovation en matière de ressources humaines et confirme son statut d'acteur majeur des ESN.



Découvrez la première offre de formations
KEDGE 100% à distance

Souhaitant entraîner ses managers dans un programme de longue durée dans lequel ils pourraient enrichir leurs compétences tout en renforçant leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, Gfi Informatique s'est tourné vers CrossKnowledge et KEDGE pour mettre en place cette formation certifiante. Construit sur-mesure afin de répondre au mieux aux attentes et spécificités du Groupe, ce programme multimodal est un atout majeur qui permettra à l'entreprise d'assurer la réussite de son plan de transformation stratégique et d'apporter des solutions toujours plus adaptées aux besoins de ses clients.

CrossKnowledge et KEDGE Business School Fort de 212 heures de formation, le programme est un dispositif **blended learning**, associant des modules organisés en présentiel assuré par l'école de commerce KEDGE et en distanciel sur la plateforme CrossKnowledge. Cette approche répond ainsi aux enjeux actuels de la formation en s'adaptant aux problématiques organisationnelles des entreprises tout en assurant un accompagnement humain constant, facteur clé pour maintenir l'engagement des apprenants sur une longue période et contribuer à la réussite de la formation.

Sur les différents modules développés sur-mesure par **KEDGE** pour **Gfi Informatique**, **les 270 managers inscrits ont pu suivre des cours en lien avec les activités stratégiques des ESN**, les **dynamiques de l'innovation** ou encore **les nouvelles méthodes de management**. La question de l'alignement stratégique a particulièrement été abordée lors des 11 ateliers de production permettant ainsi aux managers de réfléchir en groupes aux problématiques du secteur et d'être acteurs du déploiement de la stratégie définie.

*« Grâce à ce programme stratégique, Gfi Informatique est en mesure d'accompagner ses collaborateurs dans le développement de leurs objectifs professionnels en leur permettant d'enrichir leurs compétences » souligne **Nicole Laïk**, Directrice des Ressources Humaines du Groupe. « Gfi Informatique est un Groupe en constante évolution qui n'a de cesse de s'agrandir. Cette formation contribue donc à définir une culture commune et à harmoniser des pratiques managériales, autant d'atouts qui nous permettent d'adresser de nouveaux enjeux business et de répondre toujours mieux aux attentes de nos clients ».*

« En créant pour Gfi Informatique ce dispositif associant des partenaires experts dans leurs domaines, CrossKnowledge propose la meilleure réponse aux enjeux de l'entreprise grâce à une méthode d'apprentissage innovante. L'originalité de notre modèle intégrateur nous permet d'assurer l'engagement des participants tout au long du programme » précise **Sébastien Boscq**, Directeur de **CrossKnowledge Formation Service**.

Pour **Jean-Luc Faye**, Directeur Executive Education de KEDGE Business School, *« en développant des programmes certifiants sur-mesure, adaptés aux spécificités et attentes des entreprises, l'école confirme son statut de partenaire majeur des grands groupes dans la réussite de leurs enjeux stratégiques »*.

Des **séances de soutenance individuelles et collectives** seront organisées en septembre 2018 et déboucheront sur une certification pour les managers ayant validé la formation. **Avec un taux de satisfaction de 85%**, l'initiative de Gfi Informatique est un véritable succès et vient renforcer la politique d'innovation du Groupe en matière de ressources humaines.

Le micro-learning pour s'entraîner à mieux réagir au sexisme ordinaire



Comment faire face aux différentes formes de sexisme ? Depuis le 5 février, un parcours de micro-learning, "[résister au sexisme ordinaire](#)", a été lancé par **SNCF** au Féminin pour répondre à cette question grâce à des méthodes concrètes.

Les femmes et les hommes de SNCF ont six mois pour participer à huit ateliers en ligne sur ce thème. Chaque atelier est très court et programmable à sa convenance. L'objectif est de s'approprier des outils pour se préserver face aux cas de sexisme au travail, réagir avec simplicité et naturel, mais aussi aider et orienter des personnes confrontées à ces situations. Il s'agit au final, pour les femmes comme pour les hommes, de disposer de clés pour prendre du recul et apprendre à mieux se parler.

<https://www.universityrh.net/cours/digital-learning/>

Les différentes sessions sont consacrées à des exemples concrets, des mises en situations réelles issues de témoignages de femmes de la **SNCF**, des **quiz**, et des **méthodes** pour réagir. Les participants peuvent créer des "antisèches" pour conserver définitions et explications qu'ils jugent utiles.

Quelques participants témoignent et estiment que cette méthode d'apprentissage en ligne permet de s'organiser facilement pour suivre les différents ateliers. Les formats **courts, le ton ni trop léger, ni dramatique**, la clarté des explications, la possibilité de conserver certaines notions sont appréciés.

Le parcours s'appuie sur l'atelier "**résister au sexisme ordinaire**", organisé par SNCF au Féminin et qui a bénéficié d'un fort succès dans le réseau. Il a été co-construit en 2014 avec **Evelyne Rys**, la coach qui a animé l'atelier, et des femmes de SNCF au Féminin représentant divers métiers et qualifications.

Les résultats du baromètre "**Perception du sexisme ordinaire chez SNCF**", réalisé en septembre 2017, font ressortir que 46% (-7 points par rapport à 2015) des agents ont déjà entendu un homme s'adresser à une femme en l'appelant "miss, ma cocotte, la belle, ma grande, ma chérie, ma puce" ou un autre nom du même type. On voit donc que si une baisse notable des manifestations du sexisme ordinaire a été constatée, celles-ci sont encore présentes dans l'entreprise.

L'idée d'une formation en ligne est née d'une opération de mentoring de la startup Artips de la présidente de SNCF au Féminin, **Francesca Aceto**, dans le cadre des Digital Champions de la Direction du Digital. **Artips** a pour vocation de démocratiser l'histoire de l'art à travers de courtes anecdotes ludiques en utilisant le micro-learning sur Internet. Avec son succès, la startup se diversifie pour aider les entreprises à créer leurs formations.

À noter que pour les situations qui vont au-delà du sexisme ordinaire, la formation renvoie vers les managers et les équipes spécialisées (éthique, soutien psychologique, médiation...) dont les coordonnées sont communiquées.

Quelques chiffres :

- Du 5 février au 5 août 2018
- 8 ateliers de 8 minutes
- 2 000 licences disponibles
- 1 000 inscrits depuis le lancement au 19 février, dont une centaine d'hommes

Akerva ouvre une plateforme e-learning sur la cybersécurité pour les équipes techniques



Former les équipes IT & les développeurs à la cybersécurité, une mesure vitale pour les entreprises dans le contexte actuel

Société de conseil et d'expertise en Cybersécurité, Akerva est également un centre de formation proposant un large choix de sessions en e-learning permettant de sensibiliser les équipes techniques à la cybersécurité. Son offre [e-learning](#) est désormais disponible en ligne ou directement intégrée aux outils internes de ses clients.

Les sessions proposées s'intègrent dans un parcours global et s'adressent à des métiers bien spécifiques. Leurs modules couvrent des problématiques concrètes et opérationnelles en matière de protection des données et permettent aux équipes IT, au support technique ou encore aux développeurs, d'intégrer les bonnes pratiques de la sécurité au cœur de leurs missions quotidiennes.

Akerva propose une offre complète de **67 modules de formation en ligne**, dédiée aux profils IT avec des parcours conçus pour les administrateurs systèmes et réseaux, les administrateurs SGBD, les développeurs Java, PHP, C++, Web, les architectes, les équipes DevOps ou encore les chefs de projets IT/MOE.

Avec du contenu ciblé et adapté, les apprenants bénéficient de méthodes éprouvées et de conseils pratiques permettant d'élever ou de maintenir un haut niveau de sécurité du Système d'Information.

L'équipe d'experts d'Akerva intervient au quotidien sur l'ensemble des problématiques liées à la sécurité du Système d'Information, en réalisant des audits et des tests d'intrusion et du conseil en gouvernance SSI. Cette expérience permet à Akerva de proposer des contenus ancrés dans la réalité et basés sur des situations vécues sur le terrain chez des clients, régulièrement adaptés et mis à jour pour une efficacité durable de la formation.

« Les profils IT ou développeurs ont souvent été sensibilisés aux problématiques de la sécurité mais n'ont pas toujours les outils pour pouvoir approfondir et développer leurs connaissances des bonnes pratiques. Notre offre e-learning est construite pour pouvoir proposer du contenu adapté à chacun des métiers de l'IT, avec des méthodes et conseils directement applicables au quotidien pour la protection du SI de leur entreprise » précise **Laurent Delaporte**, Président d'**Akerva**.

Le mode d'apprentissage en e-learning permet aux apprenants d'effectuer les modules au meilleur moment de la journée, quand ils sont le mieux à même d'assimiler le contenu. Une évaluation des connaissances via un quiz vient valider les acquis.

Dans le cadre de la norme ISO 27001, les clients des sociétés d'ingénierie et de conseil en technologies peuvent exiger que les collaborateurs et consultants aient un certain niveau de

connaissance en sécurité. Les modules de formations e-learning d'Akerva leur permettent ainsi d'acquérir ou de développer le niveau de connaissance requis en matière de sécurité informatique et de le valoriser auprès de ces clients.

C'est également un plus pour les équipes techniques de ces sociétés d'ingénierie qui y voient un moyen efficace de développer leurs savoirs en cybersécurité sur leur cœur de métier.

Mondly donne vie à l'apprentissage des langues en réalité augmentée



Mondly lance la première expérience de réalité augmentée faisant appel à la reconnaissance de la parole pour enseigner les langues

Mondly, plateforme d'apprentissage des langues parmi les plus populaires avec 30 millions d'utilisateurs, vient de lancer **MondlyAR**, la première application de langue animée par réalité augmentée et agents conversationnels avec reconnaissance de la parole.

Mondly a remporté le trophée FbStart de Facebook comme « App de l'année » dans la zone Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA). Google Play l'a sélectionnée dans son « Choix de la rédaction », et App Store et Google Play lui ont attribué 4,7 / 5 étoiles à partir de 700 000 revues.

Mondly a travaillé en collaboration étroite avec Google sur le lancement de **MondlyAR** dans le cadre de la première vague d'apps en réalité augmentée disponibles sur Google Play.

Mondly présente MondlyAR, la première application de langue animée par réalité augmentée et agents conversationnels avec reconnaissance automatique de la parole.

MondlyAR offre des leçons virtuelles et des conversations dirigées dans sept langues (français, espagnol, italien, portugais, allemand, anglais américain et anglais britannique). Tout au long de cette démarche, un enseignant virtuel a des conversations anthropomorphiques avec l'utilisateur, traite le langage oral, offre un retour d'information immédiat et répond par le biais d'une voix humaine.

Pour aider les étudiants à mieux comprendre et retenir ce qui leur est enseigné, **Mondly** présente des planètes, animaux, instruments de musique, etc. virtuels. Mondly offre également la possibilité de marcher vers ou autour de ces créations virtuelles avec lesquelles l'étudiant peut même avoir des interactions renforçant l'impression immersive.

Mondly a collaboré étroitement avec Google pour construire l'expérience en réalité augmentée à l'aide d'ARCore. « *Cela aura été extrêmement passionnant de travailler avec Google à la parution de MondlyAR. Ceci renforce notre conviction que nous sommes à l'avant-garde de l'innovation dans la réalité augmentée,* » a commenté **Alex Iliescu**, PDG de Mondly.

MondlyAR apporte une disruption dans l'éducation en apportant la RA auprès des gens

Iliescu est persuadé que MondlyAR bouleversera la façon dont les gens apprennent : « *Notre but chez Mondly a toujours été d'abaisser les barrières de l'apprentissage basé sur la technologie. Tout comme MondlyVR a marqué une étape gigantesque dans la bonne*

direction, de même avec la parution de MondlyAR les casques ne représentent plus une barrière aux leçons immersives de langues avec un enseignant virtuel. »

RGPD : Callimedia accompagne les entreprises dans leur mise en conformité avec un module prêt à l'emploi de sensibilisation au RGPD

Afin d'accompagner les entreprises à l'entrée en vigueur, le 25 mai prochain, du RGPD (**Règlement Européen sur la Protection des Données**), Callimedia, leader français des solutions d'e-learning, propose un moyen simple et rapide de sensibiliser les salariés aux droits des données personnelles pour être en conformité avec cette nouvelle réglementation.

La sensibilisation : une étape cruciale pour être en conformité

On appelle « *données personnelles* », les éléments permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique. Le **RGPD** est le nouveau règlement européen visant à renforcer la protection des citoyens européens, tout en responsabilisant les entreprises. Pour être en conformité avec le RGPD et notamment le principe d'accountability (mécanisme d'autorégulation), la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise est nécessaire. C'est parce que celle-ci est souvent considérée comme contraignante et onéreuse que Callimedia a mis en place une formation prête à l'emploi, à un tarif attractif et déployable en une journée. Cette formation prend la forme d'un module e-learning interactif de 35 minutes associé à un quiz d'évaluation final afin d'attester du niveau de connaissance des apprenants. Cette traçabilité permet d'apporter la preuve de l'acculturation des salariés aux nouvelles dispositions du règlement. Au-delà de cette nécessité de traçabilité, Callimedia permet à travers l'analyse des statistiques d'identifier des salariés rencontrant des difficultés dans l'appropriation de ce nouveau cadre législatif. Le Délégué à la Protection des Données pourra alors prioriser les actions qu'il doit mener afin d'accompagner ses collaborateurs.

Cette formation a été préparée en partenariat avec un avocat expert dans le droit des données personnelles, Maître **Julien le Clainche**. Véritable référence sur le sujet, il a notamment reçu le prix spécial de la CNIL pour sa thèse sur les données personnelles.

FORMEZ ET SENSIBILISEZ VOS COLLABORATEURS AU RGPD

 <p>Module e-Learning interactif et complet ainsi qu'un Quiz d'évaluation certifiant</p>	 <p>Durée de 45 minutes avec Quiz validant en fin de formation</p>	 <p>Rédigé par un avocat expert en données personnelles (prix CNIL 2009)</p>	 <p>Accès aux résultats et statistiques pour prouver mise en conformité en cas de contrôle</p>	 <p>Des tarifs attractifs par apprenant.</p>
---	---	---	--	---

« De nombreuses personnes nous ont confiées ne pas être à l'aise avec le sujet de la formation des salariés dans le cadre du RGPD. Cette formation étant **obligatoire** pour éviter les futures sanctions de la CNIL, nous avons décidé de vulgariser un sujet complexe pour permettre à tous de se former et ainsi d'être en conformité avec ce nouveau règlement. L'objectif n'est pas de faire des apprenants des experts en données personnelles, mais de leur faire acquérir les notions clés et essentielles pour mener à bien leur travail en respectant le RGPD. La modularité de l'offre permet de former tous les corps de métiers», Explique **Christophe Fabre**, co-fondateur de Callimedia.

Des sanctions importantes

Après le 25 mai 2018, la CNIL a prévu de renforcer ses contrôles auprès des entreprises afin de vérifier leur bonne mise en conformité. En plus de l'amende pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaires de l'entreprise en cas de non-conformité, la CNIL annoncera de façon publique les sanctions données aux différentes structures.

À chaque contrôle, l'entreprise devra pouvoir certifier que le principe d'autorégulation a été suivi : c'est à dire que tout a été mis en œuvre pour respecter les dispositions du RGPD et notamment la formation des salariés car ce sont eux qui gèrent les données personnelles. La formation proposée par **Callimedia** a donc pour but d'attester que la sensibilisation et la formation de l'ensemble de l'entreprise a été faite dans les règles et d'accompagner ce changement à travers l'acculturation.

Lyreco forme ses chauffeurs-livreurs via le mobile learning



mobile learning ... Une méthode innovante pour s'adapter à une population mobile jusqu'ici peu ciblée par ce type de formation digitale

Pour former ses chauffeurs-livreurs à une nouvelle application métier disponible sur smartphone, Lyreco, apporteur de solutions pour l'environnement de travail, a mis au point un parcours de formation accessible depuis smartphone ou tablette. Testée en pilote en France, cette nouvelle modalité pédagogique appelée mobile learning ou m-learning pourra ensuite être déployée aux autres filiales européennes du groupe.

Le m-learning, pour une formation adaptée aux contraintes métier des chauffeurs-livreurs

Pour répondre aux contraintes métier de ses 400 chauffeurs-livreurs opérant partout en France, Lyreco a choisi de digitaliser une partie du parcours de formation.

« Nous ne pouvons pas mettre en stand-by les commandes de nos clients le temps que les chauffeurs se forment, » indique **Angélique Xavier**, chef de projet Digital Learning chez **Lyreco**, « nous avons donc décomposé la formation en une quarantaine de didacticiels de moins de 2 minutes. Le chauffeur-livreur peut alors visionner directement ce qui l'intéresse au moment où il en a besoin, par exemple dans son camion avant de livrer un client, et cela en illimité. »

Le « **just-in-time learning** » permet ainsi de répondre à un besoin ciblé, à un moment précis. Cela peut être du micro-learning (séquences pédagogiques de 30 secondes à 3 minutes) ou de l'ancrage pédagogique pour réactiver la courbe de l'oubli, dans la mesure où il s'agit d'intégrer un nouveau process métier.

Une solution mixte pour garantir le succès de la formation : le blended-learning

S'agissant d'une première expérience de la formation digitale pour les chauffeurs-livreurs, Lyreco leur a donné des clés supplémentaires pour garantir son succès. Des rencontres plus ou moins formelles sont organisées régulièrement, afin d'échanger sur leurs nouvelles pratiques métier mais aussi sur leur ressenti de la formation.

Les chauffeurs sont également accompagnés sur toute une journée lors de leur tournée de livraison, afin de revoir ensemble, et de manière plus individualisée, leur utilisation de l'application métier et pour répondre à leurs interrogations restées en suspens.

Une formation disponible n'importe quand, n'importe où

Pour mener à bien son projet de m-learning, Lyreco a choisi de s'appuyer sur une application mobile proposée par un éditeur français de solutions digital learning. L'apprenant a ainsi directement accès à son parcours de formation depuis l'app. Cela lui évite de passer par un navigateur web et limite par la même occasion le nombre de clics pour accéder au contenu. En outre, son mode offline permet à l'apprenant de télécharger les modules de formation pour les suivre hors-ligne, où il veut, y compris dans des lieux sans connexion Internet. Dès que l'apprenant retrouve une connexion, les données relatives à son activité

sur les modules (temps passé, score, nombre de passages) sont automatiquement envoyées vers le LMS, plate-forme de gestion de la formation digitale.

« Le mobile learning offre de nouveaux usages en matière de formation pour des populations encore peu touchées par la formation, pour des raisons souvent pratiques, » conclut Angélique Xavier. « Actuellement en test auprès de 16 chauffeurs-livreurs du centre d'éclatement de Lesquin, cette nouvelle modalité pédagogique sera ensuite déployée auprès des 400 chauffeurs-livreurs français répartis sur nos 41 plateformes régionales, puis elle pourra être répliquée dans nos filiales européennes. »

« Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? »

« Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? »

Baromètre international Cegos « Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? »

94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques vont modifier le contenu de leur travail

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos a dévoilé aujourd'hui les résultats de son baromètre international « Transformations, compétences et learning : quel contrat d'avenir ? ».

Pour cette édition 2018, 2227 salariés et 316 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables de la formation (DRH/RRH/RF), travaillant tous dans des entreprises du secteur privé de 50 collaborateurs ou plus, ont été interrogés dans 5 pays : France, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie et Espagne.

Les évolutions technologiques et leurs impacts sur l'emploi et les ressources humaines

94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail

Les compétences clés pour l'avenir selon les DRH/RRH français

Organisation efficace de leur travail (47%), esprit d'initiative et d'entreprise (45%), apprendre à apprendre (44%)

Perception et pratique de la formation dans l'entreprise :

42% des salariés français (53% des salariés européens) prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 70% (79% des salariés européens) à se former en-dehors de leur temps de travail

Focus sur la Réforme en cours en France

Si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul la bonne formation, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix

Les évolutions technologiques et leurs impacts sur l'emploi et les ressources humaines

94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail

En France comme à l'échelle européenne, salariés et DRH/RRH partagent une lucidité commune quant à l'impact des évolutions technologiques sur l'emploi et la gestion des ressources humaines :

- 87% des salariés français (82% des salariés européens) estiment ainsi que, dans les 5 ans qui viennent, ces évolutions impacteront leur emploi actuel. Seuls 26% d'entre eux (29% au niveau européen) disent se sentir « dépassés » par la technologie.
- 80% des DRH/RRH français (89% des DRH/RRH européens) considèrent que cela impactera la gestion des RH au sein de leur organisation.

Plus précisément, **94% des salariés français pensent que les évolutions technologiques pourraient modifier le contenu de leur travail (vs 89% des salariés européens) et 39% qu'elles pourraient faire disparaître leur métier (vs 35% des salariés européens)**. Des données qui traduisent sans doute le caractère anxiogène des transformations en cours.



Si on s'intéresse à la nature des impacts de ces transformations, **les DRH/RRH français anticipent des conséquences plus créatrices que destructrices** – une vision plutôt positive, à rebours du discours ambiant (voir ci-contre).

87% des DRH/RRH français disent se préparer à ces mutations, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

De leur côté, **les salariés français paraissent moins optimistes (ou plus réalistes ?) que les DRH/RRH** puisque 56% d'entre eux estiment que leur entreprise mène actuellement des actions pour anticiper l'impact de ces technologies sur l'emploi et les métiers. Un optimisme supposé qui peut être nuancé si l'on compare les réponses des managers (69%) à celles des non managers (45%).

Baromètre international Cegos – Juin 2018

Autre point intéressant : **pour faire face à ces évolutions, la formation est identifiée comme le principal levier d'adaptation**. C'est le premier moyen que les DRH/RRH français prévoient de mettre en œuvre (80%), devant la réorganisation du travail (64%) et la mobilité interne (47%). La Direction des ressources Humaines est citée par les DRH/RRH français comme la première des parties prenantes engagées dans cette réflexion (82%), devant la Direction Générale (53%). Cette dernière donnée est importante car elle témoigne

aussi d'une prise de conscience de la nécessité de développer une culture de l'apprentissage qui soit pleinement en lien avec le business de l'entreprise.

Christophe Perilhou, Directeur Learning & Solutions, Cegos, explique :

« *Les entreprises sont désormais dans un moment de vérité, avec un profond dilemme à régler :*

- *d'un côté, une nécessité impérieuse d'investir dans l'adaptation permanente des compétences ;*
- *de l'autre, du fait de l'environnement réglementaire (en particulier en France) ou de considérations économiques de court terme, une tentation de réduire l'investissement dans le développement des compétences.*

Chez Cegos, nous sommes convaincus que l'anticipation en matière de compétences constitue un levier majeur de compétitivité pour les entreprises. Nous le constatons d'ailleurs chez nos grands clients : la transformation digitale, associée à des logiques de réorganisation, induit une lecture fine des emplois impactés, et la mise en place de dispositif favorisant l'employabilité en combinant les intérêts des personnes et ceux des entreprises. »

Les compétences clés pour l'avenir selon les DRH/RRH français :

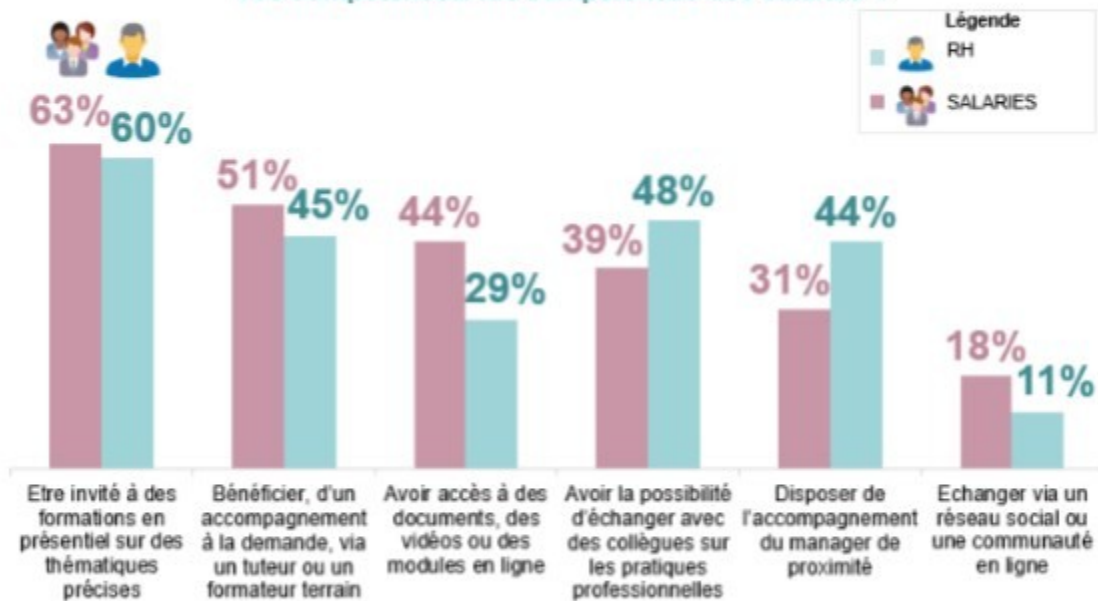
- **Organisation efficace de leur travail (47%), esprit d'initiative et d'entreprise (45%), apprendre à apprendre (44%)**

Quand on interroge les DRH/RRH sur **les compétences transversales comportementales que les salariés de leur entreprise devraient maîtriser en priorité**, ils privilégient des compétences de long terme : organisation efficace de leur travail (47%), esprit d'initiative et d'entreprise (45%), apprendre à apprendre (44%). Ce trio de tête français se révèle différent de celui qu'on constate au niveau européen : agilité et adaptation (49%), apprendre à apprendre (45%), organisation efficace de leur travail (41%).

Ces résultats sont d'autant plus importants que **21% des DRH/RRH français (24% en Europe) disent faire face actuellement à un déficit de compétences clés pour leur organisation**. Ils identifient la difficulté à développer ces compétences comme la principale explication (62%), puis la difficulté à recruter les personnes ayant ces compétences (46%) et enfin la difficulté à retenir les personnes ayant ces compétences (15%).

Comme le montre le graphique ci-dessous, **en matière de développement des compétences, les salariés apparaissent plus ouverts que leurs DRH/RRH aux dispositifs ATAWAD** (« *any time, anywhere, any device* »). Ils privilégient d'abord les dispositifs présentiels (qu'il s'agisse d'une formation, d'un accompagnement ou d'échanges entre pairs), qui permettent des interactions humaines et sont pensés comme des moments où les salariés sont disponibles pour apprendre, puis des dispositifs permettant aux salariés d'apprendre quand ils en ont besoin (par le biais de ressources disponibles en ligne par exemple).

Selon vous, quels seraient les moyens les plus efficaces pour développer vos compétences/ les compétences des salariés ?



Baromètre international Cegos – Juin 2018

Mathilde Bourdat, Manager de l'Offre et de l'Expertise Formation, Cegos, détaille :

« Les études internationales convergent aujourd'hui pour prévoir à court terme de profondes mutations de l'emploi. L'emploi du futur, qu'il soit salarié ou non, mobilisera à la fois des expertises pointues, une culture technique permettant de comprendre la logique et les besoins des autres acteurs du système, et des compétences transverses : culture générale, compétences sociales et situationnelles. Pour préparer les personnes à cette mutation d'ampleur, la meilleure réponse réside selon nous, dans le triptyque transversalité - coopération - responsabilité. Il est au cœur de l'organisation du travail des entreprises du nouveau monde. »

Perception et pratique de la formation dans l'entreprise :

- **42% des salariés français (53% des salariés européens) prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 70% (79% des salariés européens) à se former en-dehors de leur temps de travail**

Pour 65% des DRH/RRH français et 61% des salariés, la formation professionnelle est une responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié. Dans un contexte qui pousse à la responsabilisation croissante des salariés en tant qu'acteurs de leur propre développement, ces derniers semblent avoir compris l'enjeu de se « prendre en main »... si tant est que l'on soit capable de leur proposer les bonnes ressources et les dispositifs adaptés.

Dans cette optique, **94% des salariés français (95% des salariés européens) sont prêts à se former par eux-mêmes pour s'adapter aux évolutions technologiques.** De même, le financement personnel et la formation hors temps de travail sont des idées qui gagnent du terrain chez les salariés français : **42% d'entre eux (53% des salariés européens) seraient prêts à financer eux-mêmes une partie des coûts de leur formation et 70% (79% des salariés européens) à se former en-dehors de leur temps de travail.** Dans le premier cas, c'est une hausse de 13 points par rapport à 2016, et dans le second cas, une

hausse de 14 points. Sans surprise, c'est dans la population des managers que les scores sont les plus élevés.

Du côté des DRH/RRH français, **leurs trois priorités en matière de formation** sont les suivantes :

1. Mettre à disposition des salariés les moyens pour apprendre à tout moment selon leurs besoins ;
2. Améliorer l'administration de la formation
3. Développer leur rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement.

Plus concrètement, **interrogés sur la manière dont leurs formations devraient évoluer, les DRH/RRH français, comme leurs pairs européens, mettent l'emphase sur la transposition en situation de travail d'une part, et sur l'individualisation des parcours d'autre part :**

- La formation en situation de travail et la mise en application devraient être favorisées (65%) ;
- Les formations et parcours devraient être plus individualisés (60%) ;
- Les dispositifs devraient être plus interactifs et plus ludiques (47%).

L'un des enjeux majeurs auxquels sont confrontés les DRH/RRH aujourd'hui réside dans l'engagement des apprenants. Pour les salariés comme pour les DRH/RRH, français et européens, l'ancrage de la formation en situation réelle de travail, la facilité d'accès aux contenus de la formation et l'accompagnement par un tuteur ou un formateur constituent les trois principaux leviers d'engagement. **Autrement dit : plus la formation est directement utile, plus elle est facile d'accès, plus l'apprenant est accompagné, plus il s'engage.**



Christophe Perilhou précise :

« En croisant les priorités des DRH/RRH en matière de formation avec la montée en puissance des formations en situation réelle de travail, on voit apparaître un enjeu prégnant

de 'time to performance' qui va fortement colorer le monde du learning dans les années qui viennent. De plus en plus, les entreprises évoluent dans un environnement imprévisible et dynamique, qui implique une adaptation sur le court terme. Dans ce contexte, les formations les plus efficaces sont celles qui réussissent à créer de la performance, tant pour les salariés que pour les organisations : c'est tout le sens de notre approche 4REAL, qui promeut des parcours personnalisables qui s'inscrivent dans la durée, avec des contenus accessibles partout, tout le temps, tout en permettant la transposition en situation réelle de travail.

Focus sur la Réforme en cours en France :

- **Si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul la bonne formation, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix**

Pour les DRH/RRH, la nouvelle définition de l'action de formation les incitera à développer en priorité la formation en situation de travail (94%), puis les dispositifs informels (87%). Concernant le financement, 69% des DRH/RRH considèrent que les nouvelles dispositions introduites par la Réforme (CPF monétisé et demandé par le salarié avec abondement de l'entreprise) ouvriront un champ de négociation sur le co-investissement entreprise-salarié.

Les DRH/RRH semblent avoir bien cerné le comportement futur des salariés quant à l'utilisation du « budget formation » qui sera à leur disposition. En effet, 52% des salariés pensent se constituer un capital qu'ils utiliseront après plusieurs années, contre 30% qui veulent consommer la somme disponible sur leur compte chaque année. Interrogés sur le comportement de leurs salariés, les DRH/RRH sont 44% à dire que les salariés privilégieront la thésaurisation, contre 18% qui penchent pour une consommation immédiate du budget disponible.

Les salariés pensent utiliser la somme disponible sur leur CPF, d'abord pour un projet professionnel (38%), puis pour un projet personnel (31%). Mais, pour choisir la bonne formation, si 37% des salariés s'estiment bien « armés » pour choisir seul, 36% d'entre eux considèrent qu'ils auront toujours besoin de leur entreprise et/ou de leur manager pour les accompagner dans ce choix.



L'esprit de la Réforme de la formation professionnelle en cours consiste à donner plus d'autonomie et de liberté aux salariés pour piloter eux-mêmes leur formation. Qu'en pensez-vous ?



Baromètre international Cegos – Juin 2018

Enfin, questionnés sur la future « Appli CPF » que souhaite déployer le Gouvernement, les salariés citent les débouchés liés à la formation (33%) comme le critère le plus important pour choisir une formation, devant l'avis des autres personnes ayant suivi la formation (29%) et la réputation de l'organisme qui la délivre (24%). Le prix arrive en dernier (13%).

José Montes, Président du Groupe Cegos, conclut :

« Cette nouvelle édition du baromètre Cegos illustre bien la nécessité aujourd'hui vitale pour les entreprises d'accélérer le développement des compétences pour affronter les transformations à l'œuvre dans le monde du travail. »

Qu'elles soient techniques, comportementales ou métiers, toutes les compétences sont challengées par les évolutions technologiques. Il va falloir définir et construire le cadre nécessaire pour que l'Homme et la machine puissent cohabiter de manière intelligente et performante.

Chez Cegos, nous sommes convaincus qu'à mesure que les machines progressent, les aspects strictement humains du travail et les compétences qui y sont associées vont avoir une importance croissante. De même, les interactions humaines sont fondamentales pour un apprentissage en profondeur. Enfin, il faut pouvoir se former de manière fluide et efficace, ce qui implique de trouver les clés qui permettront de favoriser l'engagement de l'apprenant et l'efficacité des dispositifs. »

#Jouezlacomme : Panorama des entreprises qui misent sur le microlearning

#Jouezlacomme : Panorama des entreprises qui misent sur le microlearning



Le microlearning en entreprise est une réalité de plus en plus concrète. Cette modalité qui consiste à mettre à disposition des apprenants les informations dont ils ont besoin sous forme de vidéos de formation courtes et scénarisées est une voie à explorer.

"Start": le jeu de micro-learning pour le Groupe Cultura

"Start": le jeu de micro-learning pour le Groupe Cultura

Le Groupe Cultura enrichit son dispositif de formation en utilisant une **application mobile** pour former ses collaborateurs.

SPARTED, jeune startup française, accompagne le développement du **Groupe Cultura** avec son application "**Start**". Cette dernière a été expérimentée depuis plus d'un an auprès de **3300 vendeurs** dans **85 magasins**.



Le concept "Start" : **chaque jour, du lundi au vendredi, le vendeur se connecte à l'application depuis son smartphone pour répondre à 4 questions sur la culture produit, les gestes métiers ou encore la culture enseigne. Pour chaque bonne réponse, le vendeur accumule des points qui le positionnent dans un classement, en temps réel, avec ses collègues.**

Fondée sur les principes du **micro-learning**, l'application "Start" a très vite été adoptée par les vendeurs grâce son univers gamifié aux couleurs du Groupe Cultura, à ses modules de formation rapides mais percutants, son esprit « challenge » et social, le tout sur un support mobile particulièrement adapté au quotidien des conseillers. *« Coté apprenant, les joueurs apprennent en s'amusant, coté formation, on a un outil qui permet de créer du contenu pédagogique, de le piloter et de suivre les statistiques de manière simple, innovante et intuitive. »* témoigne, **Maxime Salabert**, Chef de Projet Digital Learning.

L'application signée **Sparted** permet ainsi au Groupe Cultura de se distancer des modalités de formation traditionnelles, grâce à une approche de formation totalement novatrice et disruptive, *où l'expérience de l'utilisateur est au centre du processus d'apprentissage.*

Suite à une première expérience enrichissante en 2016, le **Groupe Cultura** a élargit son partenariat avec la startup française. Grâce à leur application Start ...

- **87%** des vendeurs estiment avoir **découvert de nouveaux aspects de leur métier** et déclarent **avoir appris de nouvelles connaissances**.
- **51%** des vendeurs **se sont sentis plus performants** grâce au **mobile learning**.

Le micro-learning pour s'entraîner à mieux réagir au sexisme ordinaire

Le micro-learning pour s'entraîner à mieux réagir au sexisme ordinaire [universityrh](#) lun 16/09/2019 - 08:33



Comment faire face aux différentes formes de sexisme ? Depuis le 5 février, un parcours de micro-learning, "**résister au sexisme ordinaire**", a été lancé par **SNCF** au Féminin pour répondre à cette question grâce à des méthodes concrètes.

Les femmes et les hommes de SNCF ont six mois pour participer à huit ateliers en ligne sur ce thème. Chaque atelier est très court et programmable à sa convenance. L'objectif est de s'approprier des outils pour se préserver face aux cas de sexisme au travail, réagir avec simplicité et naturel, mais aussi aider et orienter des personnes confrontées à ces situations. Il s'agit au final, pour les femmes comme pour les hommes, de disposer de clés pour prendre du recul et apprendre à mieux se parler.

Les différentes sessions sont consacrées à des exemples concrets, des mises en situations réelles issues de témoignages de femmes de la **SNCF**, des **quiz**, et des **méthodes** pour réagir. Les participants peuvent créer des "antisèches" pour conserver définitions et explications qu'ils jugent utiles.

Quelques participants témoignent et estiment que cette méthode d'apprentissage en ligne permet de s'organiser facilement pour suivre les différents ateliers. Les formats **courts, le ton ni trop léger, ni dramatique**, la clarté des explications, la possibilité de conserver certaines notions sont appréciés.

Le parcours s'appuie sur l'atelier "**résister au sexisme ordinaire**", organisé par SNCF au Féminin et qui a bénéficié d'un fort succès dans le réseau. Il a été co-construit en 2014 avec **Evelyne Rys**, la coach qui a animé l'atelier, et des femmes de SNCF au Féminin représentant divers métiers et qualifications.

Les résultats du baromètre "**Perception du sexisme ordinaire chez SNCF**", réalisé en septembre 2017, font ressortir que 46% (-7 points par rapport à 2015) des agents ont déjà entendu un homme s'adresser à une femme en l'appelant "miss, ma cocotte, la belle, ma grande, ma chérie, ma puce" ou un autre nom du même type. On voit donc que si une baisse notable des manifestations du sexisme ordinaire a été constatée, celles-ci sont encore présentes dans l'entreprise.

L'idée d'une formation en ligne est née d'une opération de mentoring de la startup Artips de la présidente de SNCF au Féminin, **Francesca Aceto**, dans le cadre des Digital Champions de la Direction du Digital. **Artips** a pour vocation de démocratiser l'histoire de l'art à travers de courtes anecdotes ludiques en utilisant le micro-learning sur Internet. Avec son succès, la startup se diversifie pour aider les entreprises à créer leurs formations.

À noter que pour les situations qui vont au-delà du sexisme ordinaire, la formation renvoie vers les managers et les équipes spécialisées (éthique, soutien psychologique, médiation...) dont les coordonnées sont communiquées.

Quelques chiffres :

- Du 5 février au 5 août 2018
- 8 ateliers de 8 minutes
- 2 000 licences disponibles
- 1 000 inscrits depuis le lancement au 19 février, dont une centaine d'hommes

#Jouezlacomme : Panorama des entreprises qui recourent aux outils d'e-learning / LMS

#Jouezlacomme : Panorama des entreprises qui recourent aux outils d'e-learning / LMS



Dans le cadre de la [formation Digital Learning](#) que délivre University RH, il est utile de faire un focus sur les entreprises qui décident d'intégrer le e-learning et le digital Learning dans leurs pratiques. C'est parti !!

Aréas Assurances réussit sa diversification commerciale grâce au dispositif e-learning conçu par Nell & Associés

Aréas Assurances réussit sa diversification commerciale grâce au dispositif e-learning conçu par Nell & Associés



Avec la création de la formation « Institut du Patrimoine », Aréas Assurances accompagne le développement de son réseau en faisant monter en compétences ses agents généraux

Paris, le 23 Janvier 2018 – **Nell & Associés**, agence de formation spécialisée dans l'e-learning, annonce aujourd'hui qu'**Aréas Assurances**, mutuelle d'assurance qui représente le 7ème réseau d'agents généraux d'assurances en France, a fait appel à son expertise pour mettre en place une formation distancielle certifiante.

Experte de la pédagogie et du numérique, Nell & Associés met en avant la technologie au service de l'apprentissage et déploie des formations sur-mesure ainsi qu'un accompagnement complet allant de la conception à la mise en œuvre de la formation.

Aréas Assurances accompagne son réseau dans le développement de son portefeuille, notamment sur deux axes stratégiques : le marché du professionnel et le patrimonial. La formation fait partie des moyens mis à disposition des agents pour les accompagner dans l'atteinte de leurs objectifs.

Suite à la création d'Aréas Immobilier en 2013, Aréas Assurances souhaite faire monter en compétences ses agents sur le domaine patrimonial d'un point de vue technique et commercial. Privilégiant auparavant la formation présentielle, la société décide de réorienter ses méthodes pédagogiques vers le digital learning.

A l'issue d'un appel d'offres, Aréas Assurances choisit de faire confiance à Nell & Associés face à deux autres prestataires pour sa qualité d'écoute, sa disponibilité et son offre sur-mesure. L'agence recommande alors de développer une plateforme et de concevoir un dispositif e-learning simple, facile d'utilisation et accessible à tous, qui prendra le nom d' « Institut du Patrimoine ». Cette formation porte sur les solutions assurance vie, retraite, prévoyance et immobilier et s'adresse aux agents généraux sélectionnés parmi les 450 agences du territoire français.

Chaque année, une nouvelle promotion suit le parcours de formation. En 3 ans, 130 agents ont déjà suivi la formation qui se décline en 10 heures de e-learning et une à deux journées

de présentiel sur une année. Un cas pratique à la fin de l'ensemble de la formation permet d'évaluer les connaissances acquises sur tous les domaines.

Dès lors qu'ils s'engagent à suivre la formation, les agents ont des objectifs opérationnels à atteindre. La réussite du cas final et la réalisation de ces objectifs donnent accès à une certification extrêmement sélective obtenue à ce jour par 50 agents sur les 130 ayant suivi le programme. Les certificats sont remis par le Directeur Général d'Aréas Assurances, lors d'une cérémonie à Paris. La prochaine cérémonie se déroulera en février 2018. Les agents certifiés bénéficient aussi de divers avantages, tels que l'abonnement à des outils patrimoniaux et le suivi de formations supplémentaires dispensées par des notaires, experts-comptables ou encore gérants de portefeuille.

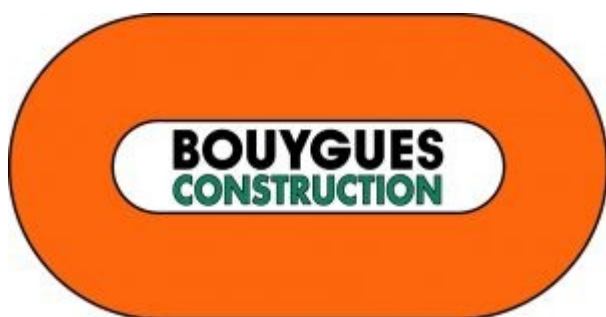
« La formation a grandement contribué à la croissance de notre chiffre d'affaires Vie qui a augmenté de 25% par agent concerné. Par ailleurs, après la formation, nos inspecteurs, chargés de mission et conseillers patrimoniaux ont accompagné nos AGA (Agents Généraux d'Assurances) en clientèle et c'est ce mix théorie/pratique - que nous avons baptisé Form'action - qui a fait de l'Institut du Patrimoine un tel succès, » se réjouit **Philippe Bargel**, Responsable du Développement Patrimonial chez **Aréas Assurances**.

« Nous sommes absolument ravis de travailler avec Nell & Associés. L'expertise et l'écoute de ses équipes dans la mise en place de ce projet a permis l'adhésion de notre réseau à cette méthode pédagogique qu'est le blended learning. Nos clients sont conseillés, après une fine analyse de leurs besoins, par des spécialistes certifiés » poursuit **Tala Fabre**, Responsable Formation Réseau chez **Aréas Assurances**.

« Au-delà du plaisir de travailler avec une équipe motivée sur un projet aussi innovant, nous sommes très heureux de constater que ce dispositif blended learning a permis d'accroître de façon significative le chiffre d'affaires d'Aréas Assurances. Lorsqu'un client nous confie la transformation digitale de ses formations, notre enjeu est de nous assurer que cela se traduira bien par l'atteinte de ses objectifs stratégiques et opérationnels. Mission réussie. » conclut **Noria Larose**, Directrice associée de **Nell & Associés**.

Bouygues Construction fait appel aux solutions e-Learning de Callimedia pour optimiser le parcours d'intégration de ses salariés

Bouygues Construction fait appel aux solutions e-Learning de Callimedia pour optimiser le parcours d'intégration de ses salariés



Callimedia - Bouygues Construction, leader international dans le domaine de la construction a fait appel aux services de Callimedia, l'expert des solutions e-Learning. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre d'un projet de parcours d'intégration digital dédié aux nouveaux collaborateurs du groupe. Composé de plusieurs modules, ce parcours vise notamment à leur transmettre des valeurs importantes de l'entreprise comme la diversité, le handicap et la mixité, thématiques confiées aux équipes de Callimedia.

La formation à distance : une évidence pour Bouygues Construction

Pour faciliter la diffusion de messages homogènes dans les temps d'intégration qui existaient déjà au sein du groupe Bouygues Construction, le groupe a fait le choix de la formation digitale pour toucher plus rapidement et plus facilement ses 50 000 collaborateurs répartis dans plus de 80 pays. Le choix d'un parcours tout digital fait, les contenus restaient à créer en faisant appel à différents partenaires.

En 2016, Bouygues Construction lance donc un appel d'offre afin de trouver le spécialiste pouvant répondre à sa demande concernant le module « **Together Different** » portant sur des thématiques de Diversité, et c'est à Callimedia que revient la possibilité d'effectuer ce travail.

« Même si nous utilisons déjà le digital learning en interne, nous avons besoin d'un partenaire pouvant nous apporter son expertise dans la création de modules e-Learning permettant l'homogénéisation de nos messages de formation. Avec notre ouverture à l'international, il était important de former chaque salarié à l'ADN et aux valeurs de Bouygues Construction : la diversité, le handicap et la mixité en font bien entendu partie. » explique **Cécilia Gaben**, Digital Learning Manager de **Bouygues Construction**.

Un partenaire spécialisé dans l'e-Learning

Callimedia, l'expert français de l'e-learning met alors à la disposition de Bouygues Construction toutes les compétences de ses rédacteurs et de ses ingénieurs pédagogiques.

La demande était la suivante : créer 3 volets d'un programme e-learning intitulé « Together Different » pour porter les trois thèmes suivants : diversité, handicap et mixité.

Les scénarios ont été soit affinés par les équipes Callimedia suite à une proposition de Bouygues Construction, soit intégralement construits par les rédacteurs Callimedia. Tout ce qui a été créé a ensuite été décliné en 4 langues (anglais, français, allemand et espagnol) afin de pouvoir être utilisé par la totalité des salariés du groupe.

Afin de faire évoluer les consciences et ainsi lutter contre les stéréotypes, Callimedia a choisi des modalités intuitives mettant en scène des éléments de la vie courante.

<https://www.universityrh.net/cours/digital-learning/>

*« S'assurer que les collaborateurs assimilent bien les valeurs de l'entreprise est une volonté forte chez Bouygues Construction. Nos ingénieurs pédagogiques ont longuement travaillé sur une approche structurée autour de stéréotypes. Lorsque les utilisateurs se formeront sur ces modules, il est évident qu'ils rencontreront des difficultés qui les feront réfléchir. En effet, nous avons pris le parti d'utiliser les clichés les plus ancrés dans l'inconscient collectif sur les sujets de la diversité, de la mixité et du handicap afin de bannir les idées reçues », souligne **Christophe Fabre**, co-fondateur de **Callimedia**.*

Des bénéfices à prévoir

Les bénéfices espérés suite aux lancements de ce programme sont multiples : culture d'entreprise renforcée, promotion de la diversité et baisse des préjugés. Ces éléments sont autant de données intégrées dans un axe de développement stratégique de **Bouygues Construction**.

Les modules créés par Callimedia seront utilisés par l'intégralité des employés de l'entreprise (environ 50 000 personnes).

Le Groupe PSA donne un coup d'accélérateur à sa performance commerciale grâce à la formation digitale de son réseau

Le Groupe PSA donne un coup d'accélérateur à sa performance commerciale grâce à la formation digitale de son réseau

Dans une stratégie mondiale de formation, 145 000 membres des réseaux de vente et de réparation sont formés aux produits et innovations du Groupe PSA, grâce à la plateforme de Learning de Cornerstone



Le Groupe PSA, constructeur automobile mondial, s'appuie sur Cornerstone OnDemand (NASDAQ:CSOD), éditeur de solutions de gestion du capital humain, pour la digitalisation de sa stratégie de formation produit, à l'aide d'une nouvelle solution LMS et de fonctionnalités sociales. En ligne depuis fin 2014, la plateforme de learning permet aujourd'hui à toutes les forces de vente et de réparation du Groupe PSA (internes, mais aussi partenaires externes) de se former aux produits et innovations du Groupe, grâce aux technologies cloud de Cornerstone.

La réorganisation d'un géant mondial de l'automobile

PSA a vendu plus de 3,15 millions de véhicules dans le monde en 2016 dont près de 40% hors d'Europe. Le Groupe possède trois grandes marques automobiles françaises de renommée mondiale : Peugeot, Citroën et la marque premium DS. Afin d'accroître ses ventes et de renforcer la fidélisation de ses clients, le Groupe PSA a lancé en 2014 avec Cornerstone son projet de formation digitale et unifiée de son réseau de distribution et de réparation.

Avec un réseau étendu dans 150 pays dans le monde, composé de points de vente appartenant au Groupe mais aussi à des entreprises tierces, il était important pour le Groupe de piloter le réseau commercial de manière unifiée. Il s'agissait de former sur les produits, les technologies, les techniques de vente, et les services connectés... etc - selon les spécificités régionales ou la stratégie mondiale.

Aujourd'hui, les contenus sont proposés dans 25 langues à travers le monde. En remplaçant les anciens LMS des différentes marques du Groupe, la plateforme Cornerstone Learning a en effet permis à PSA de bâtir la convergence des contenus de formation, et de mettre en place une gestion mutualisée multi-pays.

Avec Cornerstone, le Groupe PSA a fait le choix de la digitalisation de la formation, qui consiste à se former de manière différente : moins de présentiel, plus de e-learning et de classes virtuelles. Les plateformes sociales sont également amenées à se développer, avec le module Connect de Cornerstone. Il s'agit de favoriser le partage de connaissance entre les salariés, en termes de bonnes pratiques par exemple.

La légitimité d'un pionnier du learning pour la sécurité des données

Le Groupe PSA a choisi Cornerstone pour l'étendue de ses fonctionnalités et son ouverture sur l'avenir : le groupe pourrait s'appuyer sur Cornerstone pour repenser sa stratégie de gestion des compétences. De plus, l'offre Cornerstone s'est distinguée par de nombreux atouts tels que l'accompagnement de mise en œuvre, la convergence technique des données, mais également une dimension ludique de gamification.

"Grâce à notre nouvelle plateforme de learning, nous avons donné un grand virage digital à notre stratégie de formation : nous avons développé les classes virtuelles et augmenté sensiblement la part du e-learning. Notre objectif est de continuer à accroître la formation digitale, pour dans le même temps diminuer les déplacements liés aux formations." déclare Fabien Demangeot, Responsable Systèmes d'Information Formation des Marques chez PSA. "Dans le cadre de notre politique de gestion des compétences, nous avons également l'ambition de rendre avec Cornerstone la formation beaucoup plus ciblée, collaborateur par collaborateur, selon les besoins de l'entreprise."

"Avec ce projet, nous sommes aux premières loges du formidable projet de transformation du Groupe PSA, qui pilote et digitalise la formation de ses revendeurs et centres de réparation, qu'ils fassent partie du groupe ou soient des entreprises partenaires. Dans cette problématique d'entreprise étendue, nous sommes honorés de contribuer à l'optimisation de la performance business du groupe." déclare Vincent Belliveau, Directeur général EMEA de Cornerstone OnDemand

Training Management Solution - La gestion administrative de la formation a été réduite de plus de 30% chez AG2R La Mondiale

Training Management Solution - La gestion administrative de la formation a été réduite de plus de 30% chez AG2R La Mondiale [universityrh](#) lun 16/09/2019 - 13:31

AG2R La Mondiale, premier groupe français de protection sociale et patrimoniale, s'est appuyée sur l'expertise et le savoir-faire de Place de la Formation pour une gestion de la formation innovante et plus efficace. La solution TMS - Training Management Solution lui permet de gérer l'ensemble de ses formations de façon totalement automatisée.

AG2R La Mondiale, qui consacre plus de 5% de sa masse salariale à la formation et forme 75% de ses collaborateurs chaque année (220 000 heures de formation ont été mises en œuvre en 2017, dont la moitié en interne), place la formation au cœur de ses priorités. « *Le développement des compétences de nos collaborateurs et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont des enjeux stratégiques pour AG2R La Mondiale. Nous souhaitons les accompagner au mieux dans l'adaptation permanente de leurs compétences et dans la mise en œuvre et la sécurisation de leurs parcours professionnels* » explique **Pierre BAL**, Directeur adjoint de la Formation d'AG2R La Mondiale.

The image shows a screenshot of the 'placedelaformation' website. The header includes the logo 'placedelaformation solutions pour la formation' and a navigation menu with links: ACCUEIL, TRAINING MANAGEMENT SOLUTION, A PROPOS, ACTUALITÉS, CONTACT, and CONNEXION. The main content area features a video player with the title 'SIMPLIFIEZ-VOUS LA GESTION DE LA FORMATION !'. The video player shows a computer monitor displaying a software interface, with hands typing on a keyboard. Surrounding the video are several icons: a document with a grid, a piggy bank, a stopwatch, a speech bubble, a radio tower, and a starburst. The video player controls show a progress bar at 0:00 / 2:04.

Une volonté forte de simplifier la gestion administrative pour recentrer l'équipe formation sur des missions stratégiques

Outre la détermination de former plus, à effectif et budget constant, AG2R La Mondiale avait pour volonté principale de libérer plus de temps à l'équipe formation, composée de 35 collaborateurs, afin de favoriser le dialogue et les échanges avec les directions métiers. Cet

objectif de gain de temps passait par la réduction drastique des tâches administratives : gestion des commandes, gestion administrative et logistique, consolidation des données et documents (conventions, convocations, factures, feuilles d'émargement, évaluations...). « *Nous voulions avant tout réduire le temps consacré à l'administratif pour permettre aux équipes de se recentrer sur des missions à forte valeur ajoutée et ainsi mieux servir la stratégie de l'entreprise en matière de formation* » affirme **Pierre Bal**.

Enfin, le Groupe cherchait à réduire drastiquement son coût de gestion, comptable et juridique lié au nombre important de fournisseurs.

TMS - Training Management Solution - un portail web collaboratif pour plus d'autonomie

AG2R La Mondiale a choisi l'outil **Training Management Solution** pour sa capacité à automatiser son processus d'achat et de mise en œuvre de la formation jusqu'à la clôture des sessions. Véritable outil de simplification de la gestion administrative de la formation, TMS apporte à AG2R La Mondiale trois principaux bénéfices :

- **Un « portail » permettant de centraliser l'offre de formations et de responsabiliser les collaborateurs.** Ils peuvent y accéder très facilement et deviennent acteurs de leur formation en gérant tous les aspects logistiques de manière autonome : auto inscription, constitutions de groupes...
- **L'automatisation de la gestion administrative de la formation pour gagner du temps en interne** et optimiser le dialogue social et la pédagogie. « C'est selon nous une alternative moins coûteuse et plus responsable que l'outsourcing traditionnel ».
- **La fluidité des relations entre la direction formation, les collaborateurs et les organismes de formation autour d'une même plateforme.** « Cette solution collaborative permet d'impliquer automatiquement chacun des acteurs de l'écosystème, internes et externes (salariés, directeurs, managers, organismes de formation ...) »

Mais à travers **Training Management Solution**, Place de la Formation intervient également en qualité de « tiers comptable unique » afin de simplifier la gestion des commandes et des factures. « « Notre choix s'est porté sur une proposition de valeur comprenant un outil, TMS, mais également des prestations. Cette approche de « tiers comptable unique », qui réduit considérablement le nombre de factures et de paiements à gérer, est un réel atout » assure **Pierre Bal**.

Par ailleurs, l'accès à un catalogue partagé de formations négociées, permet à **AG2R La Mondiale** d'être en veille permanente sur les contenus et d'acheter des modules de formation à moindre coût.

Un an après, des résultats probants

La mise en œuvre de TMS a permis à AG2R de gagner un temps précieux sur la gestion administrative : -30% ! Mais la solution lui a permis également de supprimer les tâches chronophages mises en place au fil des années, de simplifier certains processus et de revoir son offre de formation en profondeur.

Ainsi, grâce à cet outil plus automatisé et ergonomique qu'auparavant, AG2R a atteint ses objectifs de rationalisation des processus et du panel de fournisseurs tout en gagnant en efficacité. « Nous bénéficions d'automatismes à tous les niveaux qui nous font gagner beaucoup de temps et sécurisent notre activité tout en la rendant plus performante » affirme **Pierre Bal**.

Enfin, AG2R dispose désormais d'un SI formation robuste pour répondre aux obligations imposées par la Loi et les autorités de contrôle qui imposent une parfaite traçabilité des actions de formation.

La prochaine étape est de fluidifier encore davantage le parcours des collaborateurs. AG2R souhaite, en effet, finaliser la mise en œuvre de l'ensemble des fonctionnalités de TMS et des interfaces avec tous les outils RH et comptable du Groupe.

Quoi de neuf du côté des MOOC en 2018 ?

Quoi de neuf du côté des MOOC en 2018 ?



Natagora et la LPO lancent une formation à l'ornithologie en ligne

Natagora et la LPO lancent une formation à l'ornithologie en ligne

La LPO et Natagora s'associent pour proposer le « Mooc Ornitho », première formation francophone en ligne en Europe, consacrée à l'ornithologie. Certifiante(1) et accessible à tous, elle doit permettre au plus grand nombre d'acquérir des connaissances, et de participer ainsi à la mobilisation générale en faveur de la protection de la nature : www.mooc-ornitho.org.



Deux grandes associations de protection de la nature, Natagora et la LPO, représentants respectivement Birdlife international en Belgique et en France, lancent en début du mois de novembre « Le Mooc Ornitho ». Pour la première fois, passionnés de nature, amateurs d'ornithologie, adhérents et bénévoles pourront suivre une formation dédiée, en toute souplesse, grâce à un module de cours à distance.

Cette formation permet à tout un chacun d'acquérir des connaissances scientifiques, techniques et méthodologiques nécessaires à la pratique de l'ornithologie. En plus des compétences requises pour l'identification des oiseaux sur le terrain, l'objectif est de recevoir une connaissance élargie sur l'avifaune (comportements nuptiaux, migratoires, régimes alimentaires, etc.), indispensable à toute compréhension des espèces et des liens qui les unissent.

Les inscriptions débuteront le 16 octobre et se clôtureront le 30 novembre sur www.mooc-ornitho.org.

La formation qui démarrera le 1er novembre. Elle apportera aux bénéficiaires :

- une méthode reproductible pour identifier les oiseaux,
- les notions fondamentales concernant les oiseaux (taxonomie, anatomie),
- les critères d'identification de différentes espèces,
- des connaissances sur l'avifaune nationale.

Le « **Mooc Ornitho** » se compose d'abord d'une formation théorique sous forme de « packs » accessibles après une inscription payante. Au total, cinq packs indépendants, constitués d'une dizaine de cours chacun, donneront lieu à une formation complète en ornithologie.

Cette formation en ligne permet de suivre ses cours à son rythme, n'importe où, n'importe quand, et en toute autonomie.

Les étudiants disposeront de quatre à six mois pour effectuer un pack. Et de nouvelles sessions seront ouvertes deux fois par an.

Les cours théoriques seront présentés sous forme de films, d'exercices, de quizz photos ou vidéos, de contenus rédactionnels et de « notes de cours ». Ils seront complétés par une formation pratique avec des sessions « en extérieur ». Animés par les formateurs ornithologues agréés par **Natagora** et par la **LPO** sur les territoires belges et français, ces sorties terrain se dérouleront sur une journée, un weekend ou des séjours de plusieurs jours. Elles sont fortement encouragées pour réussir l'évaluation finale.

Outre les cours théoriques et pratiques, les personnes inscrites au programme pourront quotidiennement échanger entre elles grâce à un forum. Des animateurs seront présents pour répondre aux questions dans le but de guider et apporter des informations complémentaires aux stagiaires.

Les élèves inscrits au Mooc pourront passer l'évaluation finale et obtenir un diplôme officiel en ornithologie, grâce au partenariat entre Natagora/LPO et la Noord University.

Prix public de la formation : 150€ / pack.

Vous avez jusqu'au 30 novembre 2018 pour vous inscrire au premier pack de cours !

L'ornithologie à portée de clics : www.mooc-ornitho.org

(1) Le certificat est décerné par la Nord University en Norvège, après passage d'un examen officiel en ligne et en français, sur l'identification des oiseaux de France. Ce diplôme, reconnu internationalement, et accessible depuis le portail www.birdid.no, atteste des compétences acquises. Les stagiaires ont accès en amont à un quiz d'entraînement. Pour en savoir plus : <https://www.birdid.no/bird/index.php>

ESITC CAEN : un MOOC qui accompagnera les entreprises dans la transition vers le BIM

ESITC CAEN : un MOOC qui accompagnera les entreprises dans la transition vers le BIM

L'ESITC Caen participe au BIM World 2018, le salon de référence en matière de process BIM/Maquette numérique les 28 & 29 mars 2018 à l'Espace Grande Arche - Paris La Défense (Pavillon Normandie | Stand 501)

Caen, le 27 mars 2018 - Présent sur le salon BIM World 2018, l'[ESITC Caen](#) présentera son savoir-faire dans ce domaine, à travers notamment son centre de compétences qui permet aux futurs ingénieurs d'acquérir la maîtrise des méthodes de travail collaboratives et des outils numériques, et de son offre de formation dédiée. L'école propose depuis 2010 un Mastère Spécialisé « Expert en Eco Matériaux et Conception BIM » et s'apprête à lancer un MOOC qui accompagnera les entreprises dans la transition vers le BIM.

L'ESITC Caen exposera sur le stand du Pavillon Normandie, aux côtés des principaux acteurs - fournisseurs de services et de solutions, écoles - de la démarche BIM/Maquette numérique dans la Région. Les visiteurs pourront y découvrir l'expertise et les offres de formation développées par l'école dans le domaine du BIM.

Marie Bagieu, Directrice des études de l'ESITC Caen et membre d'EDUBIM, animera par ailleurs une conférence sur le thème : « Formation, nouveaux métiers, référentiels de compétences... les RH au cœur de la transformation digitale », qui se tiendra le mercredi 28 mars de 12h00 à 12h45 dans la Salle Baltard de l'Espace Grande Arche. Une présentation « ESITC Caen : « La formation par le BIM » aura lieu dans le cadre de l'atelier « Pavillon Normandie : Formation au BIM à tous les niveaux » jeudi 29 mars de 11h30 à 11h55 Salle Da Vinci.

Un centre de compétences dédié à l'apprentissage du BIM

L'ESITC Caen a vocation depuis plus de vingt ans à former des ingénieurs de haut niveau pour l'ensemble du secteur de la construction et du BTP. Afin de répondre aux besoins présents et à venir des entreprises du secteur, la formation des futurs ingénieurs intègre dès la première année de cycle ingénieur l'apprentissage des méthodes de travail et des outils numériques utilisés dans le cadre du BIM. L'école a développé pour cela un centre de compétences interne dédié à l'enseignement de la maquette numérique pour le BTP, ouvert en février 2016 avec le soutien de la Région Normandie et des fédérations professionnelles (FFB, FNTP, etc.) et équipé de 98 unités interconnectées donnant accès à une trentaine de logiciels.

Une formation reconnue aux outils numériques et aux méthodes de travail collaboratif

En pointe dans le domaine de l'apprentissage des outils numériques, l'ESITC Caen a ouvert dès 2010 un Mastère spécialisé « Expert en Eco Matériaux et Conception BIM » qui allie formation aux projets BIM, LEAN management et utilisation de matériaux biosourcés. Accrédité par la CGE, ce Mastère Spécialisé est ouvert aux titulaires d'un diplôme bac+5 (ingénieur, architecture, Master 2 de formation technique et scientifique spécialisés dans le BTP ou équivalent), bac+4 (Master 1 ou équivalent suivi d'un minimum de 3 ans

d'expérience professionnelle), avec expérience professionnelle et aux ingénieurs et cadres du secteur du BTP engagés dans un projet de mobilité interne ou externe.

Un MOOC pour démocratiser l'accès au BIM

L'intégration du processus BIM et de la maquette numérique concerne de plus en plus de projets. Les artisans et les petites et moyennes entreprises doivent s'adapter et apprendre à répondre aux appels d'offres BIM. La Fédération Française du Bâtiment (FFB) de Normandie et l'ESITC Caen ont donc décidé d'accompagner les entreprises dans ce processus en proposant différents modules de formation continue. Dans ce cadre, un MOOC (Massive Open Online Course ou Formation en ligne ouverte à tous) sera prochainement déployé. Organisé en trois sessions d'une heure trente, il permettra aux entreprises et aux artisans d'aborder les phases cruciales d'un appel d'offre BIM : « J'analyse l'appel d'offre », « Je prépare ma réponse avec une variante économique », « Je réalise les travaux ». Chaque séance comprendra une vidéo exposant les éléments de formation théorique, un exercice pratique et enfin un QCM de validation des acquis.

www.bim-w.com

Agéa lance un MOOC sur l'assurance emprunteur pour former les agents généraux d'assurance

Agéa lance un MOOC sur l'assurance emprunteur pour former les agents généraux d'assurance

Le 12 janvier dernier, le Conseil constitutionnel a validé la loi « **Bourquin** » introduisant la résiliation annuelle des contrats d'assurance emprunteur. Cette décision constitue une étape importante en ouvrant à la libre concurrence ce marché de plus de 6 milliards d'euros.

Dans cette optique, la Fédération a lancé un **MOOC** (formation interactive en ligne) « Assurance emprunteur : gagnez des parts de marché » dans le but de sensibiliser et de former ses agents généraux adhérents. « Nous avons fait le choix d'investir sur l'assurance emprunteur car nous pensons que c'est un formidable levier de conquête pour les agents généraux. Jusqu'à aujourd'hui, 85% des contrats d'assurance emprunteur demeurent aux mains des banques. Nous avons donc une belle carte à jouer pour récupérer des parts de marché et gagner de nouveaux clients » souligne **Grégoire Dupont**, directeur général d'agéa.

Le MOOC proposé par agéa Formation, permet de former le maximum d'agents généraux de façon simple, efficace, à distance et à leur rythme. Pour conduire ce projet, agéa a collaboré avec **The Mooc Agency**, une agence spécialisée dans la création de projets de formation innovants pour les entreprises. « La force du MOOC réside dans des formats courts et attractifs dans lesquels l'apprenant peut suivre un parcours pédagogique cohérent. Pour ce MOOC, nous avons construit des modules très rythmés qui alternent entre de l'information juridique et des cas pratiques. En cela, il est bien adapté pour des entrepreneurs comme les agents généraux », indique **Paul Farnet**, co-fondateur et président de The Mooc Agency.

Cette formation se décline en quatre séquences.

- **La première** se concentre sur l'assurance emprunteur et sur les opportunités du marché
- **La deuxième** est consacrée à l'environnement du prêt immobilier
- **La troisième** porte sur le risque
- **La quatrième** sur la relation client et le traitement des objections.

La première session, ouverte jusqu'au 20 février 2018, compte déjà plus de 900 agents inscrits. Une seconde session ouvrira en avril 2018. Agéa, Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance représente la profession au niveau national et européen. Elle défend les intérêts des agents généraux d'assurance et ceux de ses adhérents à titre individuel.

agéa regroupe 15 syndicats de sociétés, 12 chambres régionales et une centaine de chambres locales. Chacune de ses structures a pour mission principale d'accompagner les agents généraux tout au long de leur activité professionnelle.

agéa compte 63% d'adhérents sur les 12.000 agents généraux d'assurance en activité.

Le groupe Eyrolles et Coorpacademy coéditent une première série de cours massifs en ligne (Moocs) autour du thème de la négociation

Le groupe Eyrolles et Coorpacademy coéditent une première série de cours massifs en ligne (Moocs) autour du thème de la négociation



Le groupe Eyrolles franchit ainsi une nouvelle étape dans le secteur du numérique et renoue avec sa vocation historique de formateur

Le groupe Eyrolles et Coorpacademy, la start-up EdTech leader du corporate digital learning, proposent ensemble une série de trois nouveaux cours en ligne dédiés aux techniques de négociation et de communication, disponibles sur Coorpacademy.com.

Basés sur des contenus développés par des experts de la négociation, édités par le groupe Eyrolles, Alexis Kyrianiou et Marwan Mery, ces cours suivent le protocole pédagogique de Coorpacademy qui intègre les dernières innovations en matière d'apprentissage en ligne, gaming, pédagogie inversée et social learning notamment. Ce protocole est issu d'un travail de recherche commun avec l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne qui jouit d'une forte expertise en matière de Moocs.

« Pour ces premières formations, nous avons choisi la négociation, l'un des thèmes phare du rayon entreprise en librairies. Nous avons sollicité nos meilleurs auteurs qui ont mobilisé leurs savoirs d'experts et de formateurs. Nous nous sommes ensuite rapprochés de Coorpacademy car sa démarche pédagogique innovante nous semble particulièrement adaptée aux attentes des apprenants. »

Marie Allavena, directeur général du groupe **Eyrolles**

« Notre stratégie d'enrichissement des contenus repose sur des partenariats avec des éditeurs réputés, dans le but de favoriser au maximum la montée en compétences de nos apprenants. Ce partenariat avec le groupe Eyrolles, une marque historique du livre professionnel et technique, s'est ainsi noué naturellement ; nous sommes très heureux de

pouvoir proposer ces nouveaux cours coédités au sein de notre catalogue et à nos clients, entreprises du CAC 40 et TPE/PME. »

Jean-Marc Tassetto, co-fondateur de **Coorpacademy**

Ces trois Moocs sont divisés en trois niveaux - un niveau base en accès gratuit et un niveau avancé et coach accessible à partir de 9,90€ HT/mois sans engagement – correspondant à un parcours d'apprentissage progressif et adapté à l'apprenant permettant à ce dernier d'être un acteur du développement de ses compétences.

Eyrolles proposera en 2018 de nouveaux cours afin d'alimenter les 500 000 apprenants de la communauté Coorpacademy.

Retrouvez l'ensemble des formations Coorpacademy et du groupe Eyrolles sur <https://www.coorpacademy.com/auteurs/editions-eyrolles>

- Les fondamentaux de la négociation

Auteur : **Alexis Kyprianou**

- Psychologie et techniques de communication

Auteur : **Alexis Kyprianou**

- Préparer et gérer les négociations complexes

Auteur : Marwan Mery

L'École polytechnique élargit son offre de cours en ligne (MOOC)

L'École polytechnique élargit son offre de cours en ligne (MOOC)



École polytechnique ... Alors qu'une série de **5 mini-MOOC** en mathématiques vient tout juste d'être lancée, l'X continue d'enrichir son offre de cours en ligne en proposant quatre nouveaux **MOOCs**. Ces cours sont destinés aux futurs bacheliers ou aux jeunes étudiants.

« Photovoltaic solar energy »

L'objectif est de présenter les différentes utilisations de l'énergie solaire mais également d'aborder les impacts environnementaux et sociaux face aux sources concurrentes. Ce cours, enseigné en anglais, est une introduction aux applications photovoltaïques dans le mix énergétique. Ce MOOC est également l'occasion de présenter l'évolution rapide de l'économie et du financement du photovoltaïque avec les acteurs clés du secteur. Il s'adresse à des étudiants de niveau débutant.

Le début des cours est prévu le 29 janvier prochain via la plateforme **Coursera**.

« Plastic electronics »

Apparus au début du XXe siècle, les appareils électroniques (radios, téléviseurs, ordinateurs, téléphones mobiles, et quantité d'autres appareils de la vie quotidienne) sont aujourd'hui omniprésents. L'immense majorité d'entre eux repose sur un élément minéral : le silicium. Dans les années 1980, il a été montré qu'on pouvait remplacer le silicium par des matériaux organiques, dont sont constituées les matières plastiques, autre élément essentiel de notre quotidien, ouvrant ainsi la voie à de nouveaux types de composants. La meilleure illustration de l'électronique plastique est sans doute celle des diodes électroluminescentes

organiques (OLED) qui équipent l'affichage de nombreux smartphones, et même des téléviseurs. L'objectif de ce cours est donc de fournir un aperçu complet des principes physiques et des techniques sur lesquels reposent ces dispositifs électroniques. Ce cours est dispensé en anglais et s'adresse à des étudiants de niveau intermédiaire.

Le début des cours est prévu le 29 janvier prochain via la plateforme **Coursera**.

« Voyages de l'infiniment grand à l'infiniment petit »

Cette série de 4 MOOCs proposée en français s'adresse aux lycéens scientifiques, à leurs enseignants, aux étudiants en licence de physique et, plus généralement, à toute personne intéressée par la « physique des deux infinis ». Elle explore deux domaines scientifiques de pointe, aussi éloignés que possible sur l'échelle des distances, mais dont l'étude depuis près d'un siècle a mis en évidence de nombreux points de convergence. D'un côté les particules élémentaires et leurs interactions, c'est-à-dire la structure la plus fondamentale de la matière connue à ce jour ; de l'autre, l'étude de l'Univers dans son ensemble, sa composition, son évolution, etc. Ce cours est le résultat d'une collaboration entre le Laboratoire d'Excellence P2IO (Physique des 2 Infinis et des Origines), l'École polytechnique, le CNRS, le CEA et l'Université Paris-Sud. Ce MOOC, conçu par des scientifiques en lien avec des enseignants, s'appuie sur des notions de physique classique enseignées pour le baccalauréat scientifique et attendues en début d'un premier cycle universitaire en physique, en particulier en mécanique classique et électromagnétisme.

Le début des cours est prévu le 12 février prochain via la plateforme **Coursera**.

« Mécanique quantique »

Nombre d'expériences réalisées au début du XX^{ème} siècle ont montré que les lois de la mécanique newtonienne ne pouvaient s'appliquer à très petite échelle, celle des atomes, des molécules ou encore des noyaux. C'est le domaine de la mécanique quantique, qui est à l'origine de la plupart des technologies modernes comme la micro-électronique, les lasers ou les télécommunications optiques. Ce MOOC propose une introduction à la mécanique quantique, et s'appuie à la fois sur une approche historique et sur une confrontation entre expérience et théorie. Le cours est enseigné en français et s'adresse à des étudiants de niveau licence universitaire, classe préparatoire ou école d'ingénieur. Afin de suivre ce MOOC, les étudiants doivent maîtriser les notions de base en probabilités, analyse linéaire (dérivation et intégration) et physique ondulatoire.

Le début des cours est prévu le 26 février prochain via la plateforme **Coursera**.

Lancement du premier MOOC consacré à l'expérience gaz

Lancement du premier MOOC consacré à l'expérience gaz



MOOC Experience gaz. Solutions techniques innovantes, réseaux et équipements intelligents et connectés, développement des gaz renouvelables, accompagnement des nouveaux usages et efficacité énergétique... le gaz constitue un levier indispensable de la transition énergétique. Les acteurs de la filière gaz se mobilisent et lancent le [MOOC Expérience Gaz](https://www.mooc-experiencegaz.fr) qui a débuté le 7 septembre 2017.

Logo MOOC Expérience Energy Formation, en partenariat avec Mines ParisTech, s'est associé aux entreprises du secteur gazier, Elengy, GRDF, GRTgaz et Storengy, pour proposer le premier MOOC consacré au gaz.

Le MOOC Expérience Gaz est ouvert à tous afin de permettre au plus grand nombre de découvrir cette énergie, d'accroître ses connaissances ou de développer ses compétences professionnelles.

Un MOOC, nouvel outil de formation

Combinant apports théoriques, jeux, tests, forums et témoignages d'experts, ce nouveau format permet de rendre la formation à la fois plus souple, plus collaborative et plus dynamique.

Le MOOC1 Expérience Gaz propose une formation en ligne, autour de la culture générale gazière, à parcourir en 5 semaines (accessible pendant 10 semaines). Moyennant 1h30 à 2h par semaine, les internautes peuvent ainsi approfondir leurs connaissances sur le gaz et ses enjeux dans la transition énergétique.

Accessible à tous sur simple inscription, ce parcours inédit a également pour vocation de sensibiliser étudiants, futurs candidats, professionnels du gaz et autres curieux de l'énergie. Une réelle opportunité de se former, grâce aux experts des différentes entreprises partenaires, dans un format interactif et innovant.

Depuis l'ouverture des inscriptions en juin 2017, 2 500 personnes se sont déjà inscrites, dont 2 000 salariés des entreprises partenaires.

Les inscriptions au MOOC se font à l'adresse suivante : <https://www.mooc-experiencegaz.fr>

La prochaine session est d'ores et déjà prévue début 2018.

« Avec ses quiz, forums, interventions d'experts ou encore animations vidéos, le MOOC Expérience Gaz propose à tous une nouvelle façon d'en savoir plus sur le gaz et la transition énergétique. Cette formation innovante est le fruit d'un travail collectif entre plusieurs entreprises de la filière gaz. Nous avons hâte de vivre tous ensemble la première session ! Car au-delà de sa qualité pédagogique et des échanges qu'il permettra, le MOOC Expérience Gaz est le résultat d'une rencontre entre passionnés, très heureux de pouvoir partager leurs expertises et de mettre leur professionnalisme au service de tous. » Guilhem Armanet, Directeur d'Energy Formation

« MINES ParisTech possède une expertise dans le domaine de l'énergie, du gaz en particulier et nous sommes très heureux de pouvoir aujourd'hui, avec les leader du secteur, offrir une diffusion du savoir au plus grand nombre. » Chakib Bouallou, Professeur à MINES ParisTech

« Au cœur de la chaîne gazière, les terminaux méthaniers contribuent à l'approvisionnement de la France, en regazéifiant le gaz naturel qui arrive sous forme liquide. Elengy est fier d'avoir participé à cet outil de formation complet et inédit, qui valorise ses activités et tous les métiers du gaz. » **Martin Jahan de Lestang**, Directeur général d'Elengy

« Le réseau de gaz naturel est aujourd'hui au centre de nombreuses transformations nécessaires pour permettre à l'énergie gaz de tenir ses promesses d'énergie d'avenir. Pour répondre concrètement aux enjeux de la transition énergétique, il est indispensable de maintenir l'excellence de la filière et former les gaziers d'aujourd'hui et de demain. L'engagement de GRDF dans ce premier MOOC s'inscrit pleinement dans nos missions de service public en matière de formation et de valorisation de nos métiers. » **Edouard Sauvage**, Directeur général de GRDF

« GRTgaz a décidé de s'associer à cette initiative collective sur l'énergie gaz et ses solutions d'avenir. Nous avons en effet la conviction que le gaz a un rôle important à jouer dans la transition énergétique mais beaucoup de gens l'ignorent encore. Avec l'ensemble de la filière gaz, nous avons le devoir de mener un véritable travail de pédagogie, interne comme externe, au moment où se dessine une nouvelle donne énergétique. » **Thierry Trouvé**, Directeur général de GRTgaz

1Le sigle anglophone MOOC désigne les "Massive Open Online Courses" que l'on pourrait traduire en français par "formation en ligne massive ouverte à tous".

Chiffres clés :

2500 personnes déjà inscrites

31 vidéos

5 semaines de cours

1h30 à 2h d'investissement par semaine

50 personnes mobilisées sur le projet

Un nouveau MOOC pour comprendre le fonctionnement du cerveau

Un nouveau MOOC pour comprendre le fonctionnement du cerveau



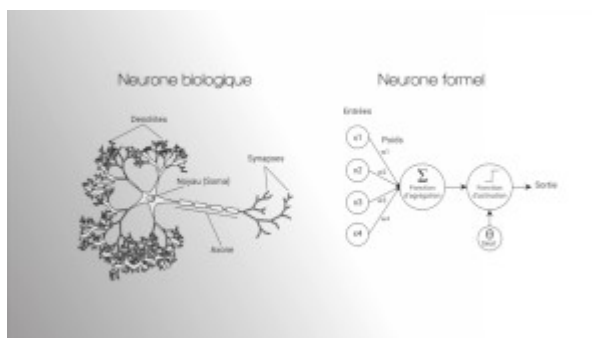
Le cerveau est le siège de nos fonctions supérieures, mais comment fonctionne cet organe essentiel ? Quels processus sont à l'œuvre lorsque l'on parle, raisonne, apprend ? Le **MOOC** « Des neurones à la psyché : introduction aux réseaux de neurones biologiques et artificiels », propose d'expliquer le fonctionnement des neurones biologiques pour comprendre la modélisation des réseaux de neurones artificiels. À partir de ses recherches en neurosciences et psychologie cognitive et neurosciences, **Martial Mermillod** donne les clés pour questionner l'intelligence artificielle.

Des réseaux de neurones biologiques en constante évolution jusqu'aux réseaux de neurones artificiels programmés, les recherches en neurosciences cognitives, neurosciences computationnelles et psychologie s'attèlent à comprendre l'activité neuronale, en particulier dans les processus d'apprentissage.

<https://www.universityrh.net/formez-digital-learning-a-partir-18-septembre-2017/>

Dans le MOOC « Des neurones à la psyché : introduction aux réseaux de neurones biologiques et artificiels », Martial Mermillod, enseignant-chercheur au Laboratoire de Psychologie et NeuroCognition (Université Grenoble Alpes & CNRS) vous invite, durant 4 semaines de cours, à la découverte des réseaux de neurone et de leur fonctionnement.

Ce cours en ligne débute sur les fondements philosophiques de la psychologie cognitive afin de comprendre comment ont émergé les modélisations des réseaux de neurones.



Les chapitres suivants proposent de découvrir les principes de base des réseaux de neurones artificiels à travers des expériences telles que l'analyse des activités neuronales lors de réactions émotionnelles, ou encore de l'apprentissage synaptique dans la reconnaissance des visages.

Enfin, la découverte des similitudes entre les réseaux de neurones biologiques et artificiels permet d'aborder la question du stockage de la connaissance dans les neurones. Un aperçu en sciences sociales des chemins qui pourraient mener à l'émergence de systèmes artificiels conscients.

Les pré-requis

Ce **MOOC** ne nécessite aucun pré-requis scientifique, il est accessible à tous les curieux ! Les bases de psychologie cognitive et de neurosciences sont expliquées dès les premiers chapitres du cours.

Grâce à des vidéos, des schémas clairs et un enseignant très pédagogue, les réseaux de neurones de l'apprenant s'activent pas à pas et l'apprentissage est efficace.

Le MOOC en pratique

Les cours sont diffusés sous la forme de 3 à 4 vidéos par semaine, durant 4 semaines. Les transcriptions des vidéos sont mises à disposition. Des QCM autocorrectifs associés à chaque vidéo permettent aux apprenants de faire le point régulièrement sur leurs acquis. Des sujets de discussion sont proposés chaque semaine afin d'échanger des ressources documentaires et d'en débattre avec l'enseignant. Un forum facilite les échanges entre apprenants et fait le lien avec l'équipe pédagogique.

Accessible à tous, il est ouvert aux inscriptions sur la plateforme France Université Numérique (FUN) et débutera le 27 novembre 2017.

Pour en savoir plus, regarder le teaser et s'inscrire :

<https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:grenoblealpes+92012+session01/about>

Lancement du MOOC « Destinations Conduite », un outil au service du recrutement de conducteurs

Lancement du MOOC « Destinations Conduite », un outil au service du recrutement de conducteurs

SNCF lance le MOOC (Massive Open Online Courses) appelé « Destinations conduite ». Cette plateforme internet présente les métiers de la conduite pour les personnes intéressées par ce type de poste à SNCF. Le public peut directement et gratuitement s'inscrire en ligne (<https://sncf-mooc.fr/>) et suivre les modules de formation et d'évaluation avant de décider, en toute connaissance de cause, de se porter formellement candidat.

En 2017, 1 000 conducteurs/trices de trains seront recrutés par SNCF : un volume de recrutement important qui est directement à l'origine du concept. Grâce à ce MOOC, SNCF

veut informer les candidat-es sur les différents métiers de la conduite et les préparer davantage au processus de recrutement, un processus particulièrement exigeant.

Cet outil est accessible 24h/24, 7J/7 sur smartphone, tablette ou PC depuis début mars. Près de 10 000 personnes se sont d'ores et déjà inscrites.

La formation comporte 4 séquences, abordant différents thèmes : présentation de l'entreprise, compréhension des enjeux ferroviaires, quiz, vidéos, témoignages de conducteurs/trices et d'experts, signalisation, simulateur de conduite...

Cette démarche répond également à l'objectif de diversifier les profils de recrutement des métiers de la conduite pour lesquels il n'est plus nécessaire d'être uniquement un-e technicien-ne. Un certificat de réussite est délivré aux candidat-es ayant suivi l'intégralité de la formation. S'ils le souhaitent, ils seront recontactés en priorité pour suivre une session de recrutement dans la « vraie vie ».

Le MOOC « **Destinations Conduite** » a été développé avec The Mooc Agency (themoocagency.com)

Unow lance la 3ème édition de son MOOC Digital RH

Unow lance la 3ème édition de son MOOC Digital RH

Unow lance la 3ème édition de son MOOC Digital RH



Paris, le 6 mars 2017 - Le 13 mars prochain, Unow, leader de la conception, de l'animation et du déploiement de MOOCs, lance la troisième édition de son **MOOC Digital RH**. Dédié aux enjeux et perspectives du digital au sein des Ressources Humaines, la formation rencontre, depuis son lancement, un véritable succès couronné par la remise du prix "**Coup de coeur du Jury**" lors de la cérémonie des MOOC of the Year 2017, en janvier dernier. Formation, recrutement, mobilité, marque employeur... toutes les grandes thématiques qui ont fait son succès seront de nouveau abordées à l'occasion de cette 3ème édition, afin de continuer à accompagner les RH dans toutes les transformations que traverse leur métier, comme l'entreprise tout entière.

MOOC Digital RH : déjà 16 000 participants !

Les deux premières éditions de ce MOOC Digital RH ont réuni pas moins de 16 000 participants, représentant plus de 2000 entreprises (dont 83% basées en France), à travers 139 pays dans le monde. Affichant un taux de complétion record de l'ordre de 50%, la formation se distingue notamment par :

une grande variété d'activités (QCM, études de cas,...) proposées aux apprenants (pas moins de 5 par semaines)

l'accès à plus d'une centaine de ressources complémentaires (articles de presse, études, vidéos de conférences,...)

le choix entre plusieurs parcours dédiés à chaque profil d'apprenant (classique, avancé ou personnalisé)

la rencontre, via des visioconférences, de plus 20aine d'intervenants issus pour la plupart du terrain

...

"J'ai entamé le MOOC avec un peu d'hésitation et beaucoup de curiosité. J'ai été stupéfaite par autant de professionnalisme : le parcours est très structuré et alterne les différents supports (vidéos, textes, infographies, activités pédagogiques). La qualité du suivi est remarquable, j'ai notamment pu poser des questions au formateur et avoir des échanges très riches avec les autres participants, ce qui a apporté beaucoup de richesse à cette expérience. Je

pense être beaucoup mieux armée désormais pour convaincre, en interne, du rôle clé des RH dans un processus de transformation digitale. ", témoigne Michèle Bedouet, Responsable Ressources humaines en ETI/PME.

Une troisième édition qui débutera le 13 mars 2017

Accompagnée de plus de 20 startups RH représentées durant la formation, l'équipe du MOOC Digital RH animera des activités pratiques, mais également des échanges et discussions avec la communauté des participants.

Par ailleurs, composée de 4 modules principaux, cette 3ème édition comportera également un module bonus dédié à la qualité de vie au travail et à l'engagement des collaborateurs.

Les participants qui souhaitent aller plus loin pourront choisir le parcours "avancé," qui leur permettra de réaliser une étude de cas. A l'issue du MOOC, ceux qui le souhaitent pourront s'inscrire à l'examen final pour obtenir leur certificat de réussite.

Le MOOC “Global Financing Solutions” : Une co-construction pédagogique innovante et exclusive de l’EDHEC Business School et Société Générale

Le MOOC “Global Financing Solutions” : Une co-construction pédagogique innovante et exclusive de l’EDHEC Business School et Société Générale



L’EDHEC Business School et Société Générale sont heureuses d’annoncer le succès du MOOC Global Financing Solutions co-construit par l’institution académique et l’un des leaders des services financiers en Europe.

Reconnue pour son expertise dans le domaine de la finance, l’EDHEC a mis à disposition son savoir-faire pédagogique pour lancer ce produit de formation innovant avec un partenaire historique, Société Générale, leader mondial des activités de financement structuré et de marchés de capitaux de dette.

Pour Société Générale, cette initiative s’inscrit dans une démarche plus large de digitalisation de son offre de formation, adaptée à la fois aux besoins des collaborateurs de se former à la carte, mais également aux besoins des étudiants en quête de formations pratiques ancrées dans une réalité professionnelle.

Une illustration majeure de co-construction pédagogique

Le lancement de ce MOOC est emblématique de la démarche de co-construction pédagogique développée par l’institution avec des entreprises partenaires et s’inscrit pleinement dans le cadre de sa stratégie « EDHEC for Business ».

D’une durée de 6 semaines, ce MOOC en langue anglaise combine théorie et pratique : les concepts sont expliqués par le professeur Abraham Lioui, qui dirige le département Finance de l’EDHEC, puis illustrés par des cas concrets présentés par 17 experts seniors et dirigeants au sein du département des Financements de Société Générale. Vidéos, quiz, forum apprenants et master class en live rythment cette formation à distance.

L’objectif du MOOC « Global Financing Solutions » est de mieux appréhender la dynamique du financement et son rôle au cœur même de l’économie réelle. Parmi les sujets abordés : les processus de syndication, les différences entre financement d’actifs et financement de projet, le fonctionnement des marchés de capitaux, les avantages de la titrisation ou encore la couverture de risque de taux d’intérêt.

Une première édition couronnée de succès

La première édition de ce MOOC, qui s'adressait aussi bien aux collaborateurs de Société Générale qu'aux étudiants de l'EDHEC, a connu un fort engouement lors de la première édition-pilote qui s'est déroulée entre octobre et décembre 2016 : près de 800 inscrits, dont une partie basée à l'étranger. Le taux de réussite est de 36%, un taux élevé en comparaison à la moyenne des MOOC. La réussite de ce MOOC permet l'obtention d'un certificat délivré conjointement par l'EDHEC et Société Générale.

« Le challenge auquel doit faire face tout instructeur s'adressant à des professionnels ou des étudiants en fin d'études est leur soif de pratique. Bien qu'ouverts à des concepts abstraits, ils ont besoin de sentir le potentiel de ces concepts, explique Abraham Lioui, professeur de finance à l'EDHEC. La combinaison de vidéos théoriques avec des applications par des experts qui sont sur le terrain depuis longtemps rend le MOOC très concret ».

« Notre volonté est de fournir aux talents de demain l'accès à la formation et l'expertise sur nos métiers, tant auprès des étudiants qu'au sein-même de notre institution », poursuit Pierre Palmieri, Directeur des Activités de Financement chez Société Générale. « Par une approche pédagogique et innovante, nous démontrons en quoi les métiers du financement participent activement et concrètement au financement de l'économie réelle. »

« Le MOOC illustre bien la volonté de l'EDHEC d'embarquer l'entreprise de façon innovante dans ses programmes de formation. C'est une réalisation unique co-construite avec Société Générale, partenaire historique et parmi les premiers recruteurs à l'EDHEC », commente Anne Zuccarelli, directrice Entreprises & Carrières au sein de l'EDHEC.

« L'élaboration de ce MOOC et son succès nous réjouissent. C'est une excellente illustration de notre partenariat de long terme avec l'EDHEC, dans la continuité de la Chaire Solutions d'allocation du risque », commente Edouard-Malo Henry, Directeur des Ressources Humaines du groupe Société Générale.

#E-learning & Digital Learning : Du nouveau chez ...

#E-learning & Digital Learning : Du nouveau chez ..

Lumesse ajoute le e-learning à sa suite de gestion des talents ETWeb empower

Lumesse ajoute le e-learning à sa suite de gestion des talents ETWeb empower

La solution intègre un nouveau module de formation et étend considérablement l'ensemble de ses fonctionnalités

Lumesse un des leaders mondiaux des solutions de gestion intégrée des talents annonce le lancement d'un nouveau module de formation Lumesse Learn. Cette nouveauté n'arrive pas seule, puisqu'elle est accompagnée de toute une série d'innovations notamment en matière de développement des talents, de planification des successions, ou encore de gestion de la performance et de la rémunération.

Transformer les talents en avantage concurrentiel

La suite de gestion des talents Lumesse ETWeb empower place les collaborateurs au centre des décisions de l'entreprise. Elle s'appuie sur une plateforme technologique intégrée et ouverte permettant aux entreprises de gérer, analyser et améliorer les processus de décisions, en offrant une vision transparente des perspectives de développement dans l'entreprise. Côté collaborateur, c'est la liberté d'orienter de façon autonome son projet de développement professionnel. C'est aussi la possibilité de savoir à tout moment quelles actions entreprendre pour évoluer dans la direction souhaitée. Lumesse ETWeb empower vise à renforcer le lien qui unit l'entreprise à ses collaborateurs. Pour ce faire, la solution agit sur les trois leviers que sont l'engagement, la motivation et la productivité.

Résolument centrée sur les collaborateurs, ce sont déjà de nombreuses entreprises, parmi lesquelles Citycon qui gère des centres commerciaux dans les pays nordiques ou encore le groupe BIA, grand fournisseur d'équipements d'excavation, qui ont choisi la solution de gestion des talents Lumesse ETWeb empower.

<https://www.universityrh.net/formez-digital-learning-a-partir-18-septembre-2017/>

Cette solution complète est disponible dans 13 langues, d'autres langues pouvant être activées à la demande. Toujours attentif aux attentes et besoins des entreprises Lumesse a su capitaliser sur le retour de ses clients pour concevoir une suite de gestion des talents de nouvelle génération.

« Nous sommes fiers des améliorations apportées à ETWeb empower pour l'émergence d'une approche holistique et centrée sur les collaborateurs. Notre solution crée de la valeur ajoutée pour les managers et responsables RH, mais aussi pour chaque collaborateur de l'entreprise », commente Marc Rogers, Sales Manager France de Lumesse. « Notre

nouveau module d'apprentissage, Lumesse Learn, permet aux collaborateurs de suivre des formations continues, de se mettre en valeur dans l'organisation et de développer leur projet professionnel de manière ciblée » ajoute-t-il. « En associant nos clients au développement d'ETWeb empower, nous avons pu créer une solution logicielle qui renforce l'efficacité et la fidélité de leurs collaborateurs. Les nouvelles fonctionnalités stimulent la motivation des salariés et resserrent le lien qui les unit à l'entreprise » conclut-il.

Lumesse ETWeb empower fait le plein de nouveautés

Au-delà de ses fonctionnalités éprouvées, Lumesse ETWeb empower propose des innovations majeures venant disrupter le monde de la gestion des talents. Les principales innovations de Lumesse ETWeb empower sont à découvrir notamment à travers les différents modules : Lumesse Learn, Reward, Core HR, Grow

- **Lumesse Learn** offre aux entreprises un portail pédagogique destiné à impulser le développement et l'épanouissement de leurs collaborateurs. Grâce à une navigation des contenus par compétence, les salariés peuvent facilement mener leur parcours de formation en complète autonomie. Quant aux managers, ils ont toutes les cartes en main pour concevoir des programmes de formation individuels ou collectifs sur la base des besoins identifiés lors des bilans de performances annuels et des échanges avec les équipes. En combinant cours en présentiel et contenus en ligne y compris les vidéos, Lumesse Learn mise sur le [blended learning](#) pour renforcer l'engagement et les performances de chaque collaborateur, et donc de toute l'entreprise.
- **Lumesse Reward** offre aux managers et responsables RH une visibilité complète sur les budgets de la masse salariale. Ils ont ainsi toutes les clés pour mettre sur la table des propositions éclairées.
- **Lumesse Core HR** permet aux managers de demander la création de nouveaux postes et de saisir les informations nécessaires directement dans le système. Parallèlement, Lumesse Core HR crée un processus de validation personnalisable pour faciliter le recrutement de candidats internes ou externes à l'organisation.
- **Lumesse Grow** offre aux responsables RH une vue nette, claire et précise de l'organigramme et de la planification de la succession. Cette nouvelle version permet également d'identifier et de signaler les collaborateurs clés dans le système (projet professionnel, succession...), ce qui facilite la prise de mesures adéquates. La solution propose également des candidats aux profils adaptés et offre de nombreuses autres fonctionnalités.

Queoval E-learning : la nouvelle plateforme LMS pour les centres de formation

Queoval E-learning : la nouvelle plateforme LMS pour les centres de formation

Face à la réforme de la formation professionnelle selon laquelle chaque prestataire de formation doit remplir une condition de certification à compter du 1er janvier 2021, Queoval adapte ses solutions pour correspondre toujours mieux à la gestion de ses clients. L'entreprise lance alors un panel d'évolutions et de nouveautés répondant aux exigences de ces nouvelles obligations.



La nouveauté phare de ce mois d'octobre est le lancement de sa propre plateforme [e-learning](#), en lien direct avec la solution Queoval. L'objectif ? Proposer un outil ludique et adapté aux nouvelles formes d'apprentissage. Et surtout, faciliter la gestion des parcours [e-learning](#) des organismes de formation.

1. Une véritable plateforme LMS ludique et personnalisée

Aujourd'hui, l'[e-learning](#) est un incontournable dans le monde de la formation professionnelle. Rapide et flexible, l'[e-learning](#) est un atout majeur pour les centres de formation qui souhaitent offrir des méthodes de formations adaptées à chacun de leurs apprenants.

Avec la plateforme LMS de Queoval, les organismes de formation créent ainsi des cours variés (documents PDF, vidéos...), efficaces et accessibles partout. Pour une meilleure assimilation des connaissances, des questionnaires pour chaque leçon peuvent également être mis en place. Ainsi, en validant la leçon par le questionnaire, les apprenants visualisent en temps réel leur progression dans l'apprentissage. De leurs côtés, les centres de formations suivent les résultats aux questionnaires directement depuis leur solution de gestion Queoval.

2. L'[e-learning](#) relié directement à l'ERP Queoval

La plateforme LMS est en lien direct avec la solution de gestion Queoval-Formation. Pour les organismes de formation, c'est un véritable gain de temps pour le suivi des temps passés sur l'[e-learning](#) de leurs apprenants. En quelques clics, ils peuvent affecter un temps passé pour chacun de leur stagiaire, ce qui crée des plages de planning directement sur le stage, et comptabilise ainsi le nombre d'heures travaillées pour chacun des apprenants dans le Bilan Pédagogique et Financier (BPF).

La plateforme [e-learning](#) a également été développée pour gérer les temps passés des formateurs. En effet, dans le cas de parcours [e-learning](#) comprenant des rendez-vous de suivi des apprenants par un formateur, ce temps peut facilement être comptabilisé dans Queoval et le BPF.

3. Une solution [e-learning](#) en mode [SaaS](#)

Tout comme Queoval-Formation, la nouvelle solution [e-learning](#) est en mode [SaaS](#). Pas besoin d'installer un logiciel. Un simple navigateur Internet suffit pour créer et publier de nouveaux cours, et suivre ses leçons en ligne. Les connexions sont sécurisées et l'ensemble des données sont hébergées sur des serveurs en France.

En mode [SaaS](#), l'[e-learning](#) est également beaucoup plus rapide à mettre en place. Les mises à jour et l'évolution de la solution sont assurées directement par l'équipe R&D de Queoval.

4. Un nouveau design pour les services complémentaires à l'[e-learning](#)

Le design des services complémentaires à la plateforme LMS a totalement été repensé. Ainsi, les utilisateurs de l'[extranet](#), des questionnaires en ligne et du webstore profiteront de nouvelles interfaces fluides, ergonomiques et totalement responsives !

L'[extranet](#) : Portail de partage d'informations

Consultation des plannings stagiaires et formateurs, consultation et [téléchargement](#) de documents, saisie des présences...

Les Questionnaires : Des évaluations rapides et faciles.

Création et envoi par email des sondages pour les apprenants/formateurs, suivi des réponses en temps réel...

Le webstore : Site web e-commerce personnalisable.

Passerelle commerciale en lien avec le site internet du client pour gérer simplement les demandes et les pré-inscriptions...

Rise Up annonce un partenariat stratégique avec Micropole Learning Solutions

Rise Up annonce un partenariat stratégique avec Micropole Learning Solutions

Rise Up, éditeur d'une plateforme LMS, annonce un accord de premier plan avec Micropole Learning Solutions (Groupe Micropole), qui distribuera et intégrera la solution de Rise Up. À travers cette annonce, Rise Up démontre une nouvelle fois sa capacité à séduire son marché en proposant une plateforme LMS de nouvelle génération qui permet de piloter facilement des campagnes de formations adaptées aux spécificités de chaque organisation.



En tant qu'intégrateur fonctionnel, **Micropole Learning Solutions** accompagne, depuis plus de 15 ans, l'évolution des acteurs du secteur pour proposer à ses clients des dispositifs innovants, adaptés aux besoins de ses clients. Dans ce contexte Micropole Learning Solutions a décidé de référencer Rise Up parmi ses partenaires-clés afin d'enrichir son offre. Ce choix s'explique à la fois par la réactivité de ses équipes de développeurs, l'attractivité et l'ergonomie de son interface ; éléments en phase avec les attentes du marché.

D'un point de vue opérationnel, Micropole Learning Solutions distribuera, intégrera et paramètrera la solution Rise Up. Micropole Learning Solutions accompagnera ses clients tout au long du déploiement du projet.

De son côté, Rise Up va accéder à de nouvelles opportunités commerciales et s'appuyer sur un groupe de référence qui bénéficie d'un positionnement d'expert unanimement reconnu depuis de nombreuses années. Cette collaboration entre une startup et une ETI permettra donc aux clients de Micropole Learning Solutions et de Rise Up de bénéficier du meilleur des deux entreprises : la réactivité, l'innovation, l'expérience utilisateur, l'expertise et l'accompagnement de bout en bout.

Arnaud Blachon chez **Rise Up** explique

" Nous sommes heureux d'annoncer ce partenariat structurant qui démontre notre capacité à intéresser les plus grands acteurs du marché. Micropole Learning Solutions bénéficie de tous les prérequis pour nous permettre de déployer notre solution auprès de nombreuses ETI et grands comptes. "

Jean-David Amaoua chez **Micropole Learning Solutions** précise ...

" Avec ce partenariat prometteur, nous souhaitons proposer à nos clients une solution moderne, flexible qui a su intégrer les nouveaux usages des collaborateurs en matière de digital learning. En associant cette plateforme à des contenus captivants produits par nos équipes, nous souhaitons apporter une réponse pertinente et adaptée aux ETI dans le cadre de la nouvelle réforme de la formation professionnelle. "

Sparkup et l'ICD, école du Groupe IGS, révolutionnent les méthodes d'enseignement pour rendre les cours plus interactifs

Sparkup et l'ICD, école du Groupe IGS, révolutionnent les méthodes d'enseignement pour rendre les cours plus interactifs

Dynamiser les moments d'apprentissage et favoriser la mémorisation par le jeu. L'entreprise française Sparkup et l'ICD, école de commerce, de business développement et de marketing du Groupe IGS, annoncent la signature d'un partenariat pour permettre aux étudiants d'apprendre autrement et de devenir acteurs de leur parcours.

[A lire EdTech : Panorama complet des acteurs du Digital et des Start-up](#)

Powered by [Inline Related Posts](#)

Un professeur de marketing qui peut à tout moment vérifier la bonne compréhension de ses enseignements. Des étudiants qui apprennent en s'amusant et osent poser des questions lorsqu'ils n'ont pas compris le cours. Un rêve aujourd'hui devenu réalité grâce à l'utilisation des outils collaboratifs Sparkup par l'ICD.



Sparkup, depuis 2017, réforme le monde du travail et de l'éducation grâce à son logiciel [SaaS](#) traduit en 17 langues et disponible dans 47 pays sera désormais utilisée par l'ICD lors de :

Ainsi, à tout moment pendant son cours, un professeur de l'ICD pourra vérifier la bonne compréhension de son discours. Les étudiants pourront, quant à eux, soumettre leurs questions à leur intervenant directement via leur ordinateur ou leur téléphone.



Sondages, votes, quiz, nuages de mots ... : la plateforme Sparkup propose une quinzaine d'activités idéales pour rythmer une session de cours, capter l'attention d'un groupe et valider les acquis. De quoi renforcer la pédagogie et faciliter la mémorisation des messages.

Sparkup est accessible par une simple Web App. Voici quelques-unes des fonctionnalités de l'outil et d'usages possibles :

Mur de questions

“Posez vos questions librement”

Il permet aux étudiants de poser leurs questions en temps réel sans interrompre le cours. Les questions apparaissent instantanément sur un écran et les participants peuvent voter pour les questions qui les intéressent le plus. Les professeurs peuvent également prendre quelques minutes à la fin du cours pour répondre aux interrogations et commentaires.

Brainstorming

“Quels sont les événements historiques majeurs de la période 1914 à 1990 ?”

Sur cette activité, les professeurs peuvent demander à leurs élèves de lister tous les événements qui leur viennent à l'esprit dans la période de l'Histoire étudiée. Cela permet aux enseignants de connaître leurs connaissances existantes. Ils peuvent en outre organiser rapidement les événements listés par période historique et débriefier des résultats.

Challenge

“Histoire du XXème siècle »

Le professeur peut, à tout moment sur un sujet donné, stimuler la participation et tester la mémorisation des élèves au travers d'un quiz de rapidité pour transformer son cours en intense compétition.

« Le digital dans l'éducation permet de dynamiser les moments d'apprentissage. Un outil ludique comme Sparkup favorise la mémorisation car le jeu a un pouvoir référentiel très important pour l'apprentissage. Pour les étudiants, utiliser un outil qui facilite le travail collaboratif est une opportunité d'être mieux préparé aux attentes et aux méthodes du monde du travail. »

Vincent Bruneau, [CEO](#) de Sparkup

*« Sparkup favorise un engagement cognitif plus fort de nos étudiants et une implication soutenue dans l'acte pédagogique » Précise **Benoît Aubert**, Directeur de l'ICD, **International Business School**.*

Teach on Mars, start-up française pionnière du Mobile Learning, lève 2,2 millions d'euros pour accélérer son déploiement à l'international

Teach on Mars, start-up française pionnière du Mobile Learning, lève 2,2 millions d'euros pour accélérer son déploiement à l'international



Teach on Mars, start-up française pionnière du Mobile Learning, annonce aujourd'hui sa deuxième levée de fonds d'une valeur de 2,2 millions d'euros. Réalisée auprès de la Bpifrance et de différents investisseurs privés dont The Family – premier investisseur dans les start-ups en Europe – cette levée permettra à la pépète française de prendre la position de leader sur le marché européen.

Lancée en 2013 par **Vincent Desnot**, **Tanguy Deleplanque** et **Quentin Derunes**, Teach on Mars a entièrement repensé l'[e-learning](#) et créé une plateforme de formation professionnelle adaptée à une « consommation 100% mobile ». Des formats pédagogiques, courts, ludiques, modernes, persuasifs et personnalisés, idéals pour l'écran du smartphone qui devient l'écran n°1 partout dans le monde ! Grâce à une expérience engageante et sociale, en phase avec les nouveaux usages, les apprenants ont la possibilité de se former n'importe où et n'importe quand.

Sa solution de formation multilingue permet aux entreprises de créer simplement des contenus, de piloter le dispositif pédagogique tout au long du cycle d'apprentissage, de suivre la progression des apprenants... Le tout avec une multitude de fonctionnalités : badges de récompenses, notifications personnalisables, jeux interactifs, activités hors ligne, etc. Les grands comptes et les organismes de formation sont déjà séduits, Teach on Mars compte parmi ses clients 50% des sociétés du CAC 40 et son chiffre d'affaires a grimpé de 150% en 2016.

Avec cette levée de fonds, la société se donne aujourd'hui les moyens de passer à la vitesse supérieure et d'accélérer son développement à l'international.

« Ces fonds vont nous permettre d'un côté, de renforcer nos activités en Europe, notamment en Allemagne, Angleterre, Italie et Espagne. Nous allons également pouvoir augmenter nos équipes de recherche et de développement et poursuivre notre politique d'innovation : une dizaine de recrutements vont être effectués d'ici le mois de juin et nous aurons doublé nos effectifs d'ici la fin de l'année », explique **Vincent Desnot**, [CEO](#) de **Teach on Mars**.

« Nous accompagnons Teach on Mars depuis sa création. C'est l'exemple d'une start-up qui a su anticiper les évolutions de son marché vers la mobilité, et est devenue un solide leader » Assure Florent Genoux, Chargé d'affaires innovation chez Bpifrance. « Servi par un socle technologique automatisé à l'extrême et une bonne maîtrise de sa forte croissance, Teach on Mars dispose aujourd'hui des moyens d'envisager sereinement un déploiement à plus grande échelle, au niveau international » rajoute-il.

« Le [e-learning](#) est un marché qui pèse plus de 150 milliards de dollars. Le Mobile Learning est la suite logique avec un taux de croissance annuel estimé à 36% ! C'est l'opportunité pour les responsables de la formation de pousser beaucoup plus loin les atouts du digital et Teach on Mars a pris de l'avance ! Cet investissement nous permet de rejoindre un projet ambitieux, aux côtés de dirigeants reconnus, dans un segment prometteur à l'échelle mondiale » déclare **Oussama Ammar**, Co-Founder de **TheFamily**.

Vodeclis devient Skillsoft France

Vodeclis devient Skillsoft France

Ce rebranding survient après trois années de travaux de consolidation des meilleurs contenus de **Skillsoft** et de **Vodeclis**

Paris, France – 19 décembre 2018 – [Skillsoft](#), leader mondial dans la formation en entreprise, annonce que Vodeclis, fournisseur leader de solutions d'apprentissage en entreprise, sera renommé Skillsoft France. La nouvelle marque est l'aboutissement de trois années de travail de consolidation des meilleurs contenus d'apprentissage de Skillsoft et de Vodeclis pour servir au mieux ses clients dans la région.

Skillsoft a fait l'acquisition de Vodeclis en mai 2015 pour compléter son portefeuille de solutions d'apprentissage existant. La plateforme d'apprentissage de Vodeclis a contribué à la création et au développement de [Percipio](#), la plateforme d'apprentissage de Skillsoft qui a remporté [10 prix](#).

Depuis l'acquisition, le nombre de clients de Vodeclis en France a triplé. Plus de 40 % des clients ont bénéficié d'un accès à des versions entièrement localisées de ses solutions d'apprentissage primées.

« Nous sommes au cœur de l'une des transformations les plus importantes de notre façon de travailler, sans précédent depuis la révolution industrielle du XIXe siècle. La transformation digitale est là, et cela signifie que les organisations doivent penser et travailler différemment. Les collaborateurs auront besoin de compétences différentes et si les organisations veulent réussir dans cette nouvelle ère, elles devront continuellement développer les compétences de leur personnel », déclare Steve Wainwright, directeur général EMEA chez Skillsoft. « Le lancement de Skillsoft France arrive à un moment critique et donne aux apprenants l'accès à une plateforme d'apprentissage intuitive qui leur offre des moyens innovants d'accéder au contenu, d'améliorer l'accessibilité et d'accélérer les résultats de la formation. »

Michel Diaz, Directeur associé chez **Féfaur**, partage son analyse :

« Skillsoft, un leader mondial du digital learning, contenus et plateformes confondus, a tiré le meilleur de son acquisition de Vodeclis, start-up française. Jusqu'à se réinventer à travers Percipio, plateforme d'efficacité professionnelle et d'employabilité de l'ère digitale. Le compte y est : qualité et pertinence des contenus et de l'expérience apprenant, intelligence du design pédagogique, accessibilité et puissance de déploiement... Rien d'étonnant aux prix obtenus et aux succès que la nouvelle marque Skillsoft-Percipio remporte sur tous ses marchés. La France ne fera pas exception. »

Book E-learning - Année 2017

Book E-learning - Année 2017 [universityrh](#) sam 06/04/2019 - 14:57

Bienvenue dans le **Book E-learning - Année 2017**

Sont classés ici les meilleurs contenus sur la thématique du **E-learning** (année par année), par **thème** (Digital Learning, Blended Learning) et par **mots clés**.

Baromètre Unow : Le Digital Learning en France

Baromètre Unow : Le Digital Learning en France

Baromètre Unow - Etat des lieux du Digital Learning en France

Si 96% des Directeurs RH lui prédisent une forte croissance, 16% d'entre eux prévoient même qu'il devienne le modèle dominant de la Formation Professionnelle

A Paris, le 13 décembre 2017 - Unow, organisme de formation professionnelle en ligne depuis 2013, publie ce jour la première édition de son baromètre dédié au Digital Learning en France. Dans ce cadre, ce sont 700 directeurs-trices des Ressources Humaines françaises qui ont été sondé-e-s en octobre dernier : quelles pratiques ? Quelles attentes ? Mais aussi quelles craintes ? Unow dresse ici un premier état des lieux de l'adoption du Digital Learning dans nos entreprises.

1 - Le Digital Learning renforce sa présence dans les programmes de formation professionnelle... et a toute la confiance des décideurs-euses RH !

Et cela de manière plus que visible puisque 62% des sondé-e-s affirment avoir vu leur budget Digital Learning augmenter sur l'exercice 2017. Ils sont par ailleurs 73% à savoir pouvoir compter sur cette même tendance pour 2018. Des chiffres néanmoins contrastés par la part du budget Formation alloué au Digital Learning par les entreprises, encore relativement faible : moins de 10% pour 7 entreprises sur 10.

En parallèle, il est intéressant de noter qu'1 entreprise sur 5 s'est fixée des objectifs chiffrés concernant l'intégration de formats digitaux dans leur plan de formation : un phénomène nouveau, qui devrait naturellement s'intensifier. Parmi eux, les **MOOC** et les **SPOC** sont en tête de classement (62%), assez loin devant les **Classes Virtuelles** (55%) ou le **Mobile Learning** (43%).

Enfin, une immense majorité des 700 DRH interrogé-es (96%) estime que le Digital Learning deviendra incontournable dans les prochaines années. Pour 16% d'entre eux-elles, il deviendra même le modèle dominant de la formation professionnelle à long terme...

2 - Le Digital Learning attire... mais pas forcément toujours pour ses atouts les plus évidents !

Comme première motivation à l'adoption du Digital Learning, les décideurs-euses RH interrogé-e-s citent majoritairement :

- la « **diversification des méthodes de formation** » (77%),

- devant la « **réduction des coûts** » (59%),

- et la « **personnalisation des formations** » (58%).

« Ce qui est particulièrement intéressant ici, c'est de constater que la volonté de diversifier les modes de formation est aujourd'hui le premier levier de motivation pour la mise en place du Digital Learning. Nous y voyons le signe d'une profonde lassitude des apprenants et donc de leurs responsables RH pour le tout présentiel. Les responsables RH ont aujourd'hui conscience qu'ils doivent limiter leur exposition au format présentiel qui constitue une part trop importante du mix-formation. Place donc au Digital et à ses formats dérivés - **MOOC / SPOC / Mobile learning**, afin d'améliorer la satisfaction des apprenants et réduire les coûts. La question n'est plus de savoir si on doit aller vers le Digital, mais comment et dans quelle proportion !", commente **Jérémy Sicsic**, co-fondateur de **Unow**.

Aujourd'hui, 64% des sondé-e-s considèrent qu'un « défaut d'accompagnement au changement » ainsi qu'une « mauvaise identification des outils et solutions les plus pertinent-e-s », représentent les deux freins principaux à l'intégration du Digital Learning dans leur entreprise.

Enfin, si leurs attentes concernent principalement la flexibilité (75%), l'efficacité (71%) et la richesse pédagogique (61%), 3 entreprises sur 4 ont constaté cette année une économie budgétaire permise par le Digital Learning : un premier impact visible pour les entreprises qui, s'il ne doit pas être le seul, demeurera sans doute un argument propice à sa démocratisation en 2018.

EdTech : la filière des start-up de l'éducation en pleine ébullition

EdTech : la filière des start-up de l'éducation en pleine ébullition [universityrh](#) lun 22/07/2019 - 08:00

Le nombre d'entreprises de l'EdTech en augmentation de 47% depuis 3 ans.

Neuilly-sur-Seine, mardi 16 mai 2017

MOOC, adaptive learning, cours à distance, campus étendu, student analytics, réalité mixte, intelligence artificielle sont autant d'usages qui viennent transformer l'éducation de demain. Dans ce contexte, **Deloitte Digital** en collaboration avec la Caisse des Dépôts, publie l'observatoire de l'EdTech, une filière d'entreprises innovantes dédiées au secteur de l'éducation et de la formation. Cette filière dynamique compte 242 structures : des start-up en très grande majorité mais aussi des PME historiques et des associations.

L'organisation EdTech est jeune, parisienne et de petite taille : l'âge moyen des structures est de 4 ans, 50% d'entre elles sont situées à Paris intramuros, et seuls 31 acteurs ont plus de 20 employés



95% des entreprises de l'EdTech ont un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 euros

La filière est plutôt BtoB : 44 % des structures s'appuient sur ce modèle uniquement

50% des levées de fonds dans l'EdTech sont inférieures à 300 000 euros

La filière EdTech mobilise des compétences très diverses

37% des entreprises de l'EdTech offrent des outils de gestion pour l'éducation et la formation, elles proposent également des services permettant le développement de compétences liées au digital (36%) ainsi que le développement de compétences techniques et professionnelles spécialisées (33%). En outre, les technologies les plus plébiscitées par les utilisateurs sont les contenus innovants (49%), les games et learning apps (35%), et les

solutions de distribution (33%) que sont les MOOC (formation en ligne ouverte à tous) et SPOC (cours en ligne privé).

La start-up éducative est de petite taille puisque 181 structures de l'EdTech comptent moins de dix collaborateurs et 73% des organisations créées entre 2014 et 2017 sont composées de un à cinq employés.

Les EdTech s'adressent en priorité aux établissements d'enseignement (62%) et aux entreprises (60%). Mais si la filière s'est structurée initialement autour du BtoB, ce modèle économique tend à s'amoinrir au profit du modèle BtoC. Ce modèle double en volume depuis 3 ans, avec une majorité d'utilisateurs adultes (56%), 40% sont des enfants et 37% des étudiants.

Comme dans d'autres filières tech, l'étude constate une diminution de la présence des technologies historiques (Learning Management de diffusion et de distribution (+8%). Néanmoins, la croissance pressentie des technologies liées à l'apprentissage (adaptive learning, learning app) n'est pas confirmée : le nombre de start-up qui mettent en avant des technologies telles que l'iOT ou la réalité virtuelle progressent moins rapidement que prévu et stagnent à 6%.

Des levées de fonds tardives et relativement faibles

Les start-up de l'éducation font face à une véritable difficulté à grandir : le modèle économique, les services proposés, les cibles adressées ne semblent pas avoir d'impact significatif sur la capacité à lever des fonds. Seulement 50% des fonds sont levés avant la deuxième année d'existence de l'organisation et pour des montants plutôt faibles. 1 levée de fonds sur 2 est inférieure à 300 000€.

La grande majorité des start-up ayant déjà levé des fonds (93%) ont également eu recours aux subventions publiques, avances et prêts. Néanmoins, quelques belles levées de fonds témoignent d'une certaine vitalité de la filière et d'un potentiel qui reste à exploiter.

L'EdTech : une filière dynamique en attente de consolidation

Le développement des start-up de l'éducation s'accélère avec une multiplication des structures (+ 47% depuis trois ans), ainsi qu'une diversification des offres et des cibles. Elles couvrent la majorité des segments : étudiants, établissements de l'enseignement, particuliers, individus en reconversion ou sans emploi. Malgré leur petite taille et leurs faibles revenus, ces entreprises sont agiles et parviennent à proposer une offre riche et équilibrée : elles s'investissent dans le développement des compétences techniques spécialisées, académiques et digitales, sans oublier le champ de la gestion de l'éducation et de la formation ou celui de l'accompagnement scolaire.

Cependant, la filière n'est pas encore consolidée et connaît une croissance relativement lente. Elle existe depuis plus de 10 ans, pourtant 95% des entreprises qui en sont issues disposent d'un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 euros.

En France, la culture de l'achat de services numériques doit évoluer en s'ouvrant à des acteurs aux modèles économiques mélangeant BtoC et BtoB, ou privilégiant des modèles économiques innovants. Bien que le niveau de maturité de la filière n'ait pas encore atteint celui observé dans certains pays comme les Etats-Unis ou le Royaume-Uni, elle devrait se structurer dans les années à venir. Les levées de fonds à plusieurs millions d'euros se multiplient depuis 2016, le rythme de nouveaux projets ne faiblit pas, et les acteurs majeurs du secteur s'investissent de plus en plus dans l'animation et la structuration de l'écosystème.

L'accompagnement à la scolarité et l'orientation, l'offre de formation relative aux métiers du numérique, la découverte de la culture et des sciences pour les plus jeunes, la certification de compétences et l'apprentissage des langues ne se conçoivent plus aujourd'hui sans l'apport des start-up de l'EdTech. Sur ce marché au fort potentiel où la formation professionnelle représente 30 milliards d'euros et où les dépenses d'éducation avoisinent les 150 milliards d'euros, il est primordial de renforcer le lien entre les entrepreneurs et les acteurs de l'enseignement, voire les acteurs de l'entreprise.

[L'étude complète est disponible ici](#)

#Focus sur les Serious Games via Serious Factory

Focus sur les Serious Games via Serious Factory

Pour faire le point sur les Serious Games, nous allons nous focaliser sur un de ses acteurs principaux : Serious Factory. Cet éditeur de simulateurs immersifs pour la formation et l'aide à la vente accompagne depuis de nombreuses années les organisations dans la [transformation digitale de leur fonction formation ou Digital Learning](#)

Serious Factory et BPI Group co-conçoivent des simulations comportementales pour développer les savoir-faire et savoir-être en formation



Serious Factory, un leader des solutions pédagogiques innovantes, et **BPI Group**, leader du conseil en ressources humaines, ont établi un partenariat pour proposer à leurs clients des dispositifs pédagogiques innovants afin de développer les compétences des apprenants. Les deux acteurs ont mis à profit leur expertise en Ressources Humaines pour dynamiser les sessions présentielles d'un grand groupe aéronautique mondial à l'aide de simulations comportementales produites avec le logiciel auteur **VTS Editor**.

Développer les soft skills des top managers

En plus des compétences techniques, les organisations ont bien compris l'importance des **soft skills**. Elles sont d'autant plus nécessaires dans le quotidien des managers qui doivent faire preuve d'écoute, d'analyse ou encore d'aptitudes communicationnelles dans la gestion de leurs équipes au quotidien. **BPI Group** apporte son savoir-faire en la matière et accompagne notamment un groupe aéronautique mondial dans la formation des top managers aux **soft skills**. Dans le cadre de sessions présentielles, BPI Group a proposé des simulations virtuelles illustrant des cas concrets pour sensibiliser les tops managers aux bonnes pratiques et développer les bons automatismes.

Des simulateurs d'entraînement pour dynamiser le présentiel

Définir les postures à maîtriser constitue un défi majeur car elles ne sont pas modélisées à l'avance. Dans ce contexte, BPI Group a travaillé avec les experts métiers du groupe aéronautique mondial pour imaginer les attitudes idéales. Les simulateurs ainsi créés à l'aide du logiciel auteur VTS Editor ont permis de mettre en pratique la théorie et de contextualiser l'apprentissage pendant les sessions de formation présentielle.

Selon **Elisabeth Roux**, Responsable Leadership & Talent chez **BPI Group**, « Grâce à des personnages virtuels qui interagissent avec l'animateur et les apprenants, la session de formation est réellement interactive et dynamique. Il en résulte une meilleure implication et engagement des apprenants. ». **Magali Vives**, Consultante Senior Internationale chez BPI Group précise également, « la prise en compte des contraintes techniques par *Serious Factory* est un atout majeur de notre collaboration. Le fait de pouvoir proposer une expérience de formation sur tablettes numériques en offline a constitué une réelle plus-value grâce à l'application *VTS Player*. Cela a permis à l'animateur-coach de capitaliser sur un dispositif interactif et collaboratif, afin d'échanger avec l'ensemble du groupe. »

Equipé de licences VTS Editor, c'est avec rapidité et agilité que les experts de BPI Group ont pu proposer des dispositifs pédagogiques de type « **simulation** » à haute valeur ajoutée. *Serious Factory* a spécialement conçu [le logiciel auteur VTS Editor](#) pour répondre à ces enjeux. De manière coopérative et efficace, avec VTS Editor, BPI group a pu enrichir ses sessions de formation avec des simulations réalistes, engageantes et efficaces. (**Mars 2018**).

Serious Factory enrichit son logiciel auteur VTS Editor en intégrant de nouvelles voix de synthèse de qualité

Serious Factory annonce l'intégration des technologies de synthèse vocale de ReadSpeaker afin de répondre au besoin grandissant d'apprentissage innovant et d'entraînement immersif dans un contexte de formation de plus en plus réaliste. Sans cesse, Serious Factory accueille de nouveaux services afin de faire bénéficier ses utilisateurs du logiciel auteur VTS ditor des dernières innovations technologiques du marché.



Améliorer le réalisme des formations pour plus de performance

La synthèse de la parole prend tout son sens dans un contexte de formation et d'apprentissage. Elle permet de mettre en place des situations vocales interactives vivantes et stimulantes pour l'apprenant qui se retrouve dans une situation de dialogue. Grâce au logiciel auteur développé par Serious Factory, les scénarios sont facilement personnalisables et les concepteurs pédagogiques peuvent ainsi créer simplement des versions de formation et d'entraînement pour différentes zones géographiques ou langues. Dans ce contexte, la palette de voix disponibles permet de s'adapter à des contextes de formation différents, de parfaitement restituer l'information et les émotions avec un résultat audio attractif et stimulant.

Les apprenants pourront ainsi s'entraîner dans des conditions au plus proche de leur réalité et travailler davantage l'aspect comportemental dans leurs formations (attitudes, spécificités culturelles...).

La puissance de la synthèse vocale appliquée aux simulations produites avec VTS Editor

Pour aller plus loin dans l'assimilation des connaissances et le développement des compétences grâce aux simulations, Serious Factory intègre désormais la technologie de synthèse vocale de ReadSpeaker pour donner davantage de réalisme aux personnages virtuels. Grâce à une vocalisation de qualité, les apprenants sont totalement immergés dans un environnement virtuel proche de leur réalité, ce qui présente de nombreux avantages :

- Meilleure mémorisation des contenus de formation,
- Plus grande implication de l'apprenant et engagement durable tout au long des scénarios immersifs,
- Développement des compétences relationnelles, grâce à la qualité de la synthèse vocale qui rend les personnages virtuels « intelligents ».
- Meilleure accessibilité aux contenus

*« La variété des voix et des langues proposées par ReadSpeaker, associées à une palette émotionnelle riche de nos personnages virtuels, nous permet de proposer à nos clients des dialogues très réalistes, pour une immersion particulièrement engageante. La technologie est également essentielle pour nos utilisateurs qui disposent ainsi d'une grande flexibilité dans la rédaction et la modification de leurs scénarios. », souligne **Pierre Grout**, Responsable du logiciel auteur VTS Editor développé par Serious Factory.*

*« Grâce à la qualité de nos voix de synthèse reconnues comme parmi les meilleures du marché, en un clic, les concepteurs pédagogiques peuvent tester les voix sur le contenu souhaité et donner une dimension encore plus réaliste à leurs Serious Games. Avec plusieurs voix parmi plus de 10 langues intégrées à VTS EDITOR, la synthèse vocale constitue une excellente alternative aux voix de studio. » précise **Marie-Ségolène Migairou**, Directrice Commerciale France de ReadSpeaker.*



Une formidable opportunité pour l'éducation

Particulièrement adapté au domaine de l'éducation dans le cadre de la classe inversée, la technologie de synthèse vocale permet d'agrémenter les scénarios conçus par les étudiants et/ou les enseignants pour augmenter la portée pédagogique des enseignements. La possibilité de vocaliser des scénarios pédagogiques de type simulation permet de contextualiser les contenus et d'individualiser les enseignements.

Ces dispositifs constituent même un outil d'accessibilité pour de nombreux élèves et ils sont tout à fait transposables à des jeunes en difficultés scolaires par exemple, en apportant de l'interactivité et du sens à l'apprentissage. Couplés avec la puissance et la diversité des voix de ReadSpeaker, les scénarios produits avec VTS Editor peuvent également être utilisés par des enseignants et des élèves pour écrire des pièces de théâtre ou des jeux de rôle, pour apprendre à gérer les conflits, pour apprendre à s'exprimer différemment ou encore pour créer des jeux d'enquête. Il peut également permettre à des étudiants de se représenter plus facilement un secteur ou un métier spécifique, par le principe de « vis-ma-vie » (être à la place d'un médecin, d'un ingénieur, d'un restaurateur, d'un chef de projet, d'un artisan...).

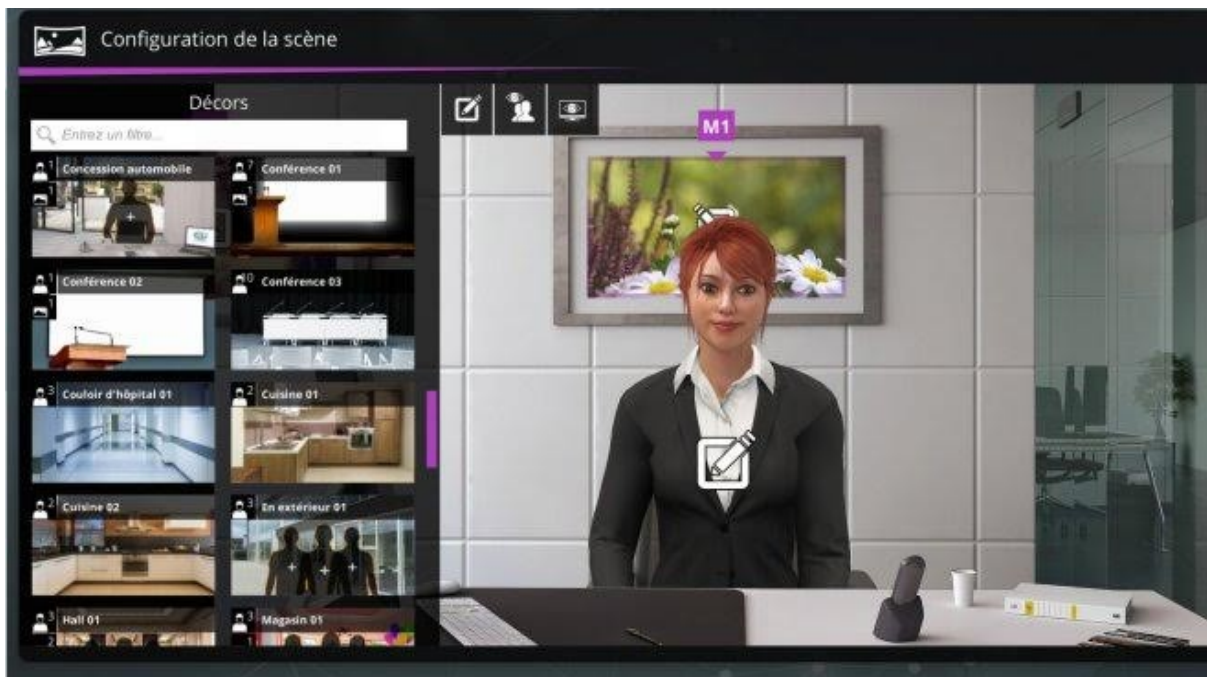


Avec la conception de véritables simulateurs pour se former et s'entraîner et la vocalisation au service de l'immersion, Serious Factory et ReadSpeaker ouvrent un peu plus encore le champ des possibles dans le domaine de la formation à distance personnalisée et de l'enseignement individualisé.

Serious Factory lance la version 3.0 de son logiciel auteur VTS Editor. Interface concepteur repensée et interactivité apprenant accrue.

Exports compatibles avec l'ensemble des plateformes LMS.

Suresnes, le 26 octobre 2017 - Pour faciliter la conception de simulateurs et de Serious Games en un temps record, Serious Factory met sur le marché du Digital Learning la version 3.0 de son logiciel auteur VTS Editor. Cette nouvelle version devrait séduire les concepteurs et ingénieurs pédagogiques clients de l'éditeur qui a repensé pour eux l'interface utilisateur : elle offre une utilisation toujours plus intuitive et efficace, essentielle pour se concentrer sur la pédagogie. Côté utilisateur final, VTS Editor propose toujours plus d'interactivité pour une implication toujours plus forte des apprenants dans la mise en pratique des connaissances. Le déploiement a également été optimisé pour une compatibilité avec l'ensemble des plateformes LMS du marché.



Priorité à un déploiement maîtrisé et simplifié

Pour un déploiement web (SCORM ou pas), la version 3.0 réduit sensiblement la taille des modules produits ainsi que la taille mémoire nécessaire pour les navigateurs compatibles (Firefox, Chrome, Edge, Safari). Cette optimisation garantit un déploiement optimal, même pour un nombre important d'apprenants. Pour les autres configurations de déploiement, les experts techniques de Serious Factory vous accompagneront pour trouver la meilleure approche afin de garantir une expérience optimale pour les apprenants et pour votre gestion au quotidien.

Serious Factory a également amélioré l'application VTS Player, qui permet de déployer facilement les Serious Games réalisés, notamment sur tablettes numériques iOS et Android pour une utilisation on et offline. L'apprenant peut ainsi retenter indéfiniment sa simulation sans avoir besoin de télécharger à nouveau le contenu. Le gain d'économie pour la bande passante est considérable.

Si vous utilisez un LMS, c'est très simple. En 3 clics, vous exportez un package scormé compatible avec la plateforme LMS de votre choix. Nos premiers clients équipés de cette nouvelle version de VTS Editor produisent déjà leurs Serious Games et les hébergent sur les différents LMS du marché : **Syfadis, WBT xPertTeam, MOS Chorus, 360 Learning, Crossknowledge, Cornerstone ou encore Moodle**. Les experts en intégration de Serious Factory accompagnent si besoin les clients sur la phase de tests de compatibilité, de la conception jusqu'à la publication.

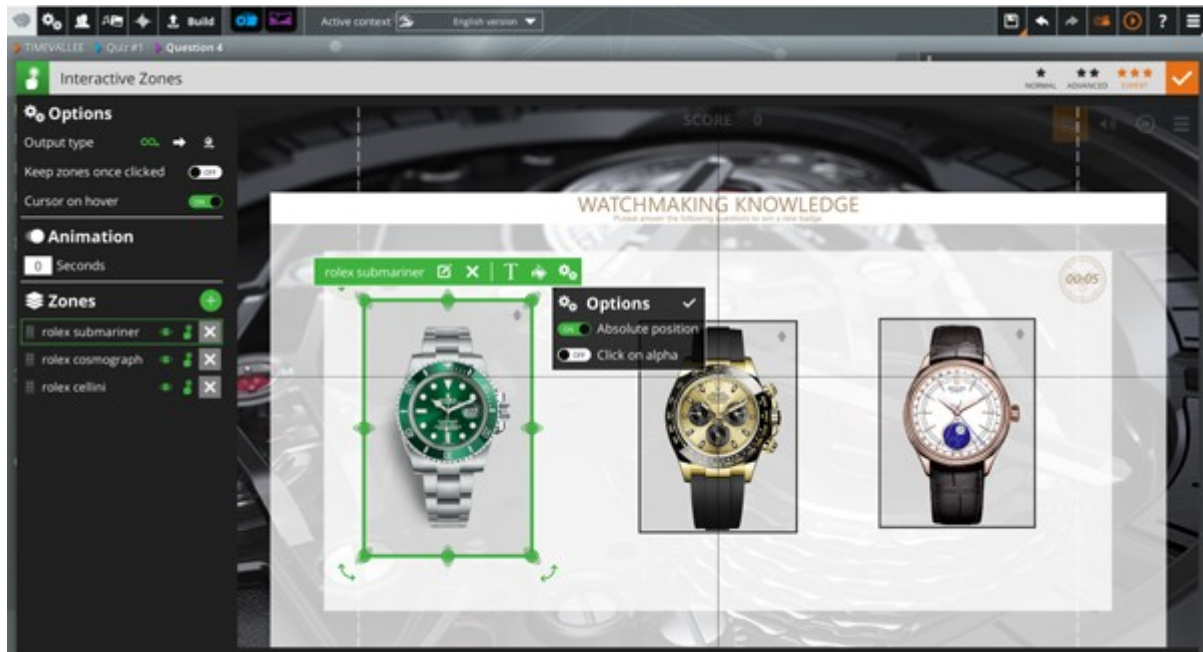
Interactivité et implication : les clés du succès pour développer les compétences des apprenants

Que ce soit l'eLearning Guild ou l'université de Cambridge, de nombreuses études montrent que les apprenants ayant participé à une expérience de formation gamifiée et interactive progressent plus rapidement que lors de formations traditionnelles :

- **+14% sur les compétences réelles évaluées ;**
- **+11% sur les connaissances acquises en formation ;**

- +9% de rétention sur l'ensemble des contenus dispensés.

En plus du caractère immersif de ses simulateurs, avec des scènes 3D et face à des personnages virtuels intelligents, Serious Factory propose de nouveaux questionnaires d'évaluation et la création de zones cliquables dans les scénarios pédagogiques. Le concepteur dispose dorénavant de 9 blocs d'interaction avec une très grande diversité d'évaluation proposée à l'apprenant.



Configuration de zones interactives et cliquables dans le logiciel auteur VTS Editor

Il en résulte une véritable interaction avec l'apprenant, ce qui permet non seulement de vérifier l'acquisition des compétences mais également de favoriser son implication. Plus motivé, l'apprenant a une meilleure rétention du contenu pédagogique. Dans le cadre des simulations immersives, associer interactivité et implication multiplie l'efficacité des dispositifs produits avec VTS Editor.



Exemple de zone cliquable avec un téléphone qui interrompt un entretien

Accompagner le concepteur pour une création simple et rapide de Serious Games

L'ergonomie a été revue pour accéder, à tout moment, aux paramètres et à la personnalisation du scénario pédagogique. Comme un logiciel de Mindmapping, des liens traduisent le cheminement du concepteur pour faciliter la création de simulateurs. Avec un parcours concepteur optimisé et des performances améliorées, sans jamais inscrire une seule ligne de code, le logiciel auteur VTS Editor affirme son positionnement innovant : nul besoin de compétences techniques ou graphiques particulières pour créer un Serious Game en un temps record !

Les clients parlent de VTS Editor

Que ce soit au service de l'enseignement ou pour développer les bonnes pratiques des managers, le logiciel auteur VTS Editor est de plus en plus plébiscité et utilisé dans divers contextes professionnels et dans le secteur de l'éducation. Sur la thématique du management, Learning Concept, spécialiste de la montée en compétences des cadres intermédiaires, intègre désormais les solutions pédagogiques innovantes de Serious Factory pour une formation rapide, juste et pertinente des managers.

Learning Concept explique qu'il est « complètement autonome pour créer et modifier ses modules. La société en a plus de 40 aujourd'hui sur le thème du management et est en train de les traduire dans différentes langues, différents contextes, ce qui est particulièrement facile avec VTS Editor. ».

De même, l'ORT, groupement de 8 établissements scolaires et centres de formation en France, ajoute que « VTS Editor apparaît comme la solution technologique idéale avec un réel accompagnement pédagogique et technique sur le projet, en collaboration avec les experts de Serious Factory. ».

Digital Learning immersifs : Serious Factory et Manpower France co-construisent des dispositifs pédagogiques innovants avec le logiciel auteur VTS Editor

Suresnes, le 11 avril 2017 - Afin de concevoir facilement et simplement des simulations réalistes, Serious Factory a mis en place une approche de co-construction innovante avec Manpower France. Au travers d'un processus agile de conception, les experts métiers et la direction formation de Manpower, ainsi que les experts en pédagogie et gamification de Serious Factory, ont développé trois modules de [Digital Learning immersifs](#) grâce au logiciel auteur VTS Editor.



Communiquer et sensibiliser sur de nouvelles postures

« Les attentes des entreprises vis à vis des candidats et intérimaires évoluent. Pour faciliter leur intégration en entreprise et développer leur employabilité, leur adaptabilité et leurs compétences, pour toujours mieux répondre aux attentes des clients, tout en utilisant les nouvelles technologies liées à la formation, trois modules de Digital Learning immersifs ont été créés en co-construction entre **Serious Factory** et **Manpower**, pour permettre aux intérimaires en CDI-I de s'entraîner et se préparer dans différents contextes professionnels », indique **Thierry Vaudelin**, Directeur Talents et Parcours Intérimaires chez Manpower.

Le premier scénario permet à l'apprenant de se retrouver au cœur d'un entrepôt où il va être mis en situation de dialogue avec différents collaborateurs de l'entreprise. Le deuxième propose des situations d'échanges dans un open space. Le dernier lui permet de se préparer à l'entretien professionnel.

Co-construire de manière agile avec le logiciel auteur VTS Editor

Définir les postures à maîtriser constitue un défi majeur car elles ne sont pas modélisées à l'avance. Dans ce contexte, intégrer en amont les experts terrains, les ressources humaines, les services juridiques et les commanditaires est nécessaire pour imaginer les attitudes

idéales. Cela permet ainsi de faire préciser à toutes les parties prenantes leurs attentes afin de les incarner dans des situations concrètes. Grâce au logiciel auteur VTS Editor, il a été possible de formaliser les comportements attendus et ceux à éviter, de les maquetter puis de les affiner dans une version définitive. Cette méthodologie par itérations successives a permis de gagner un temps considérable et d'arriver à un résultat très probant en seulement 4 ateliers de travail.

<https://www.universityrh.net/formez-digital-learning-a-partir-18-septembre-2017/>

Equipé de licences VTS Editor, c'est avec rapidité et agilité que la co-construction entre les experts de Serious Factory et Manpower, a permis de créer ces dispositifs pédagogiques de type « simulation » à haute valeur ajoutée. Serious Factory a spécialement conçu [le logiciel auteur VTS Editor](#) pour répondre à ces enjeux. De manière coopérative et efficace, avec VTS Editor, Manpower a pu enrichir successivement ses parcours de formation avec des simulations réalistes.

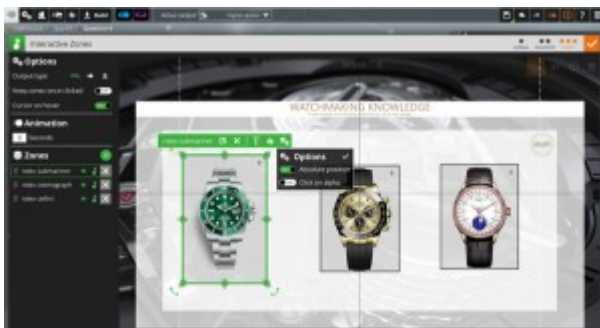
Serious Factory s'est engagée avec Manpower dans une telle démarche de co-construction en intégrant dans le processus de conception les experts métiers et la direction stratégique.

Pour **Sylvie SIMON**, Responsable de Mission chez Manpower,

« la co-conception avec le logiciel auteur VTS Editor a permis de mieux formaliser les contenus, de prototyper et itérer en mode agile pour livrer des modules immersifs totalement conformes aux attentes de toutes les parties prenantes. »

Serious games : Serious Factory annonce la version 2.2 de son logiciel auteur VTS Editor

Suresnes, le 19 janvier 2017 - [Serious Factory](#) annonce la disponibilité de la version 2.2 de VTS Editor, son logiciel auteur de conception de dispositifs Digital Learning à valeur ajoutée ([Serious Games immersifs](#), simulations réalistes). Répondant parfaitement aux besoins des acteurs de la formation et des RH tant sur le plan fonctionnel que de la qualité des simulations produites, Serious Factory propose aujourd'hui de nouvelles possibilités d'interaction avec les apprenants et améliore l'expérience utilisateur.



Un logiciel auteur puissant, reconnu mondialement pour créer vos [Serious games](#)

Elue startup RH de l'année 2016, **Serious Factory** poursuit sa politique d'innovation pour répondre toujours mieux aux attentes des concepteurs pédagogiques et acteurs de la formation/RH. Reconnu 1er logiciel auteur de e-learning par le classement de référence

Bsoco, VTS Editor apporte une réelle valeur ajoutée aux programmes de formation : travailler enfin la mise en pratique des connaissances et compétences.

Développé par les spécialistes en simulation et les experts en pédagogie de Serious Factory, VTS Editor permet de concevoir des dispositifs de formation plus performants pour les apprenants :

- Réalisme des personnages virtuels pour faciliter l'interactivité ;
- Immersion dans des environnements virtuels pour améliorer l'engagement ;
- Mises en situation ultra-réalistes pour mieux s'entraîner et développer ses compétences.

Pour **William PERES**, Président et Directeur Général de Serious Factory,

« Avec la version 2.2 de VTS Editor, nous permettons à toute une nouvelle population de concepteurs, sans connaissances techniques ou graphiques particulières, de créer des simulations au design unique, afin d'offrir in fine aux apprenants une expérience de formation pertinente et efficace. »

Un logiciel intuitif qui favorise la créativité des concepteurs

Parmi les grandes nouveautés de la 2.2, qui donne la priorité à la simplicité et à la qualité de l'expérience utilisateur, Serious Factory a amélioré l'interface pour contextualiser son projet. Cela permet de créer facilement des contextes multiculturels de formation et d'entraînement grâce à la configuration des situations géographiques et des langues. Il en résulte une véritable harmonisation des compétences et des bonnes pratiques métiers pour les organisations de taille internationale.

Avec une meilleure gestion des langues et une nouvelle interface pour le choix des personnages virtuels, VTS Editor permet aux concepteurs d'optimiser leur temps de création pour se concentrer sur la variété des scénarios et l'efficacité pédagogique des projets.

Un logiciel ouvert pour des mises en situation toujours plus réalistes

La version 2.2 intègre de nouveaux blocs fonctionnels et offre aux concepteurs de nombreuses possibilités d'enrichir les contenus pédagogiques :

- La gestion facilitée et optimisée des ressources internes (inventaire) et externes (url) pour enrichir dynamiquement le déroulement du scénario ;
- Le bloc « Premier plan » pour afficher des éléments média externes (images ou vidéos) dans une scène ;
- La possibilité d'intégrer des vidéos dans les décors.

Serious Factory a également travaillé la compatibilité de ses simulations avec les plateformes du marché. Les contenus produits sont désormais diffusables sur iPad et compatibles avec la norme xApi. Cette dernière permet de remonter les statistiques qualitatives et quantitatives du parcours de chaque apprenant.

La version 2.2 améliore également la diffusion des contenus sur toutes plateformes (PC, MAC, iOS, Web) grâce à la sortie simultanée de la nouvelle application : VTS Player. Cette application autonome facilite le déploiement à grande échelle des projets développés.



A lire aussi ... Un serious game approvisionnement de la filière BTP pour comprendre les interactions de l'économie circulaire



Une cinquantaine d'élèves-ingénieurs de 4e année du cursus géologie d'UniLaSalle ont testé un serious game prototype du BRGM, partie d'un projet* ANR (Agence Nationale de la Recherche). Cette journée académique différente a enrichi à la fois les étudiants, leurs professeurs et les professionnels du BRGM.

L'objectif de ce jeu de rôle est de mieux modéliser les interactions entre tous les acteurs de l'économie circulaire d'un territoire, dans le domaine des granulats. Le BRGM cherche par ce moyen à identifier les éléments qui vont orienter les choix d'organisation des flux, de négociation et de partenariats entre les acteurs de la filière matériaux et granulats.

Les modalités du jeu

Le temps d'une journée et de 3 tours de jeu, les élèves répartis sur deux plateaux de jeu identiques en équipes d'une vingtaine de joueurs se sont glissés dans le rôle des acteurs fournis par le jeu.

Le plateau de jeu représente un territoire fictif comprenant une zone urbaine, une zone périurbaine, les infrastructures routières, ferroviaires et fluviales, ainsi que des carrières, des usines de transformation/recyclage et la localisation de chantiers en cours de construction (route puis plateforme multimodale). L'ensemble se trouve sur un territoire réparti entre alluvionnaires, éruptifs, calcaires et sables pour caractériser les ressources - déjà exploitées ou potentielles - et leurs emplacements).

Autour du plateau central, chaque joueur ou binôme de joueur a endossé le rôle d'un acteur de ce chantier avec ses objectifs de métier, de budget et de temps imparti pour accomplir sa tâche. Tous les rôles de la chaîne du BTP sont représentés :

- le chef de chantier (le maître d'œuvre)
- les ISDI (installation de stockage de déchets inertes)
- les carriers (fournisseurs de matière 1ère)
- les recycleurs
- les transformateurs (béton, bitume, etc.)
- les démolisseurs
- les transporteurs (des carrières/recycleurs vers les transformateurs ou chantiers, et inversement, de la démolition vers les centres de recyclage ou les ISDI)
- les associations de riverains

Les missions doivent s'effectuer bien entendu dans le cadre de la réglementation environnementale (notamment en ce qui concerne les obligations de recyclage, production de CO2) et des directives de la DREAL (direction régionale environnement aménagement logement) joué par le maître du jeu, un enseignant d'UniLaSalle en co-animation avec un représentant du BRGM.

L'intérêt pédagogique pour les élèves-ingénieurs

Au cours de cette séance originale et ludique, les apports pédagogiques ont été nombreux.

Les élèves ont été projetés dans un cadre industriel concret avec toutes les parties prenantes du projet autour de la table. Ils ont ainsi vécu d'une manière concentrée, l'ensemble des rapports professionnels auxquels ils seront confrontés dans leur carrière dans les domaines de la géotechnique, des mines et carrières ou de l'hydrogéologie.



Toutes leurs décisions ayant dû être argumentées, ils ont aussi mobilisé l'ensemble de leurs connaissances théoriques.

La présence d'un observateur de la DRIEE pour apporter des éléments de clarification sur le rôle d'une DREAL, ainsi que la présence de l'université de Saint-Quentin-en Yvelines pour évaluer les scénarios joués ont fini de rendre l'approche extrêmement « serious ».

Le représentant de la DRIEE a affirmé : « Vous avez pu toucher du doigt pendant cette journée ce qu'il m'a demandé 2 ans à intégrer ».

Les professeurs ont, pour leur part, pu observer des compétences transversales de leurs élèves : la capacité de mobilisation des connaissances, le niveau de savoir-faire et de savoir-être.

L'exploitation des résultats du jeu par le BRGM

Toute interaction entre les joueurs a été enregistrée dans une fiche récapitulative par rôle permettant d'expliquer le choix de l'action retenue. L'ensemble de ces fiches sera analysée par le BRGM afin de finaliser le concept du jeu ainsi que le modèle d'interaction entre acteurs.

*** Le cadre du projet ANR AGREGA**

Le projet ANR AGREGA duquel ce jeu est né est un projet ANR 2014-2017. Son objectif est de développer un ensemble d'outils (jeux de rôles, simulation, matrice de délibération) pour analyser des scénarios d'évolution du marché des granulats primaires et secondaires et de ses enjeux à l'échelle d'une région, dans un cadre multi-acteurs et multicritères. Coordonné par le BRGM, le projet voit également l'implication de six partenaires : ARMINES, l'UNICEM, l'Université de St-Quentin, Andreil-Game, l'IAU et VNF.

Plus d'informations sur le projet AGREGA :

<http://www.agence-nationale-recherche.fr/?Projet=ANR-13-ECOT-0008>

Innovation pédagogique : des cours renversés à l'ESILV

Innovation pédagogique : des cours renversés à l'ESILV

Après la classe inversée, voici la classe Renversée ! A l'ESILV (Ecole Supérieure d'Ingénieurs Léonard de Vinci), les étudiants apprennent à apprendre par la pédagogie du DIY. Pour mettre fin à la prise de notes routinière et souvent irréfléchie ou mécanique en cours magistral, l'équipe pédagogique de Mathématiques de l'ESILV a décidé de mettre en place un de ses modules en mode Do-It-Yourself.

La classe Renversée, Kézako ?

Cette pédagogie va plus loin que la **classe inversée*** classique à laquelle les étudiants avaient été initiés en année 1 dans les matières informatiques

Ce nouveau mode pédagogique appelé "**cours renversé**" propose aux étudiants de construire eux-mêmes le contenu du cours puis de l'exposer à leurs camarades et à leur enseignant durant des séances de travaux dirigés en petits groupes. Dans ce contexte, l'étudiant devient l'acteur principal.



Bâtir un cours :

Pour guider les étudiants dans la construction du cours, le squelette des chapitres leur est proposé en amont. Des exercices types corrigés ainsi que des énoncés d'exercices leur sont fournis pour illustrer le futur cours. Une liste bibliographique d'ouvrages de référence leur est également communiquée. Le travail de rédaction du chapitre est réalisé en équipe de 3 ou 4 étudiants en dehors du temps de classe. Un étudiant de l'équipe est désigné pour faire l'exposé d'une partie du chapitre préparé, les autres membres de l'équipe peuvent intervenir durant la séance de questions.

Des acteurs actifs et participatifs :

Pour encourager les étudiants à donner le meilleur d'eux-mêmes, l'exposé est évalué par les étudiants présents et par l'enseignant. En fin de chapitre, un palmarès des exposés est établi par les étudiants ce qui contribue à créer une dynamique au sein de chaque équipe. Le reste de la séance est consacré à la correction d'exercices ou de problèmes.

Enseignant ou metteur en scène ?

Dans cette nouvelle démarche, l'enseignant joue un rôle de metteur en scène. Il encourage l'interactivité entre les équipes ; il reprend sa fonction "normale" pour rectifier, compléter ou réexpliquer les notions qui peuvent être maladroitement exposées. Il organise et anime les exposés, il apporte son expertise dans le cours et dans la correction des exercices. Il est responsable de la bonne qualité des informations transmises.

Pour homogénéiser les connaissances, l'enseignant référent du module communique un cours détaillé et richement illustré d'exercices corrigés à la fin de chaque chapitre via la plate-forme d'apprentissage en ligne. Enfin, une évaluation individuelle est organisée pour vérifier tous les acquis.

Ce que pensent les étudiants investis dans cette pédagogie renversée :

Les étudiants qui avaient déjà acquis une certaine autonomie ont accueilli favorablement cette nouvelle pédagogie.

« Pendant les premières semaines, nous étions assez réfractaires à exposer des mathématiques. Nous pensions ne pas pouvoir faire face aux questions des autres étudiants. Finalement, nous avons vraiment apprécié cet exercice de transmission du savoir. On a alors surtout envie de bien faire. De plus, il était plus facile d'apprendre et surtout de retenir ce que nous avons construit en équipe. » ajoute **Thibaut TUCOULOU**, élève-ingénieur en 2ème année.

« Face à des exercices inédits, le syndrome de la page blanche semble avoir disparu dans ce module. Il est bien évident qu'en analysant, raisonnant, résumant, confrontant, discutant et même évaluant, les étudiants assimilent et traitent activement les informations qu'ils manipulent. Ainsi ils acquièrent la capacité de réaliser des tâches cognitives de haut niveau. » précisent **Samir YAHIAOUI**, enseignant-chercheur au Département Nouvelles Énergies et **Rémy SART**, responsable du Département Mathématiques, pilotes de ce projet.

* La classe inversée ou « flipped classroom » est une pédagogie qui propose aux étudiants de préparer ou suivre les cours chez eux sur des vidéos en ligne ou à l'aide de lectures conseillées par l'enseignant. Lors du cours (TD), l'enseignant répond aux questions qui ont été préparées et encadre les élèves qui travaillent en groupe

L'ingénieur pédagogique multimédia : un nouveau métier au service de l'innovation

L'ingénieur pédagogique multimédia : un nouveau métier au service de l'innovation



ingénieur pédagogique multimédia

Il y a une quinzaine d'années, l'e-learning n'était encore qu'à ses prémices. Depuis, les besoins des entreprises se sont complexifiés, et les formations en présentiel ont atteint les limites de leur efficacité. Ces mutations ont profondément bouleversé ce secteur encore naissant qui a d'emblée su se réinventer en créant un nouveau métier : l'ingénieur pédagogique multimédia, figure clé d'un service sur-mesure et véritable artisan de l'innovation.

L'ingénieur pédagogique multimédia, symbole de l'évolution croissante du e-learning

Il y a cinq ou dix ans, il était encore possible de s'affranchir de la technologie pour concevoir des solutions e-learning. L'e-learning correspondait au besoin des entreprises de rationaliser les coûts de formation : sortir les apprenants de leur poste pendant une à trois journées mobilisait un budget non-négligeable, notamment lorsque ceux-ci occupaient des postes stratégiques. Ainsi, un parcours de formation classique était compliqué à suivre. L'e-learning était une première réponse à ce problème : en séquençant la formation, les entreprises la rendaient accessible à tous, et à moindres frais.

Les balbutiements de ces formations en ligne, couplées à un manque de recul, ont fait de l'e-learning une transposition du présentiel vers le digital. Néanmoins, si les formations présentielles ne remportaient pas une franche efficacité, les formations en ligne ne faisaient guère mieux. L'évolution technologique a permis, ces dernières années, d'adapter la multitude d'outils disponibles aux formats du e-learning, pour faire de ces formations des outils pédagogiques et efficaces.

Chaque client a des besoins particuliers. Montée en compétences, nouveau process de fabrication, politique de changement d'entreprise : l'origine des demandes peut être très variable. À cela s'ajoutent les formations obligatoires. Afin de proposer des contenus qui correspondent aux besoins très spécifiques des clients, le métier d'ingénieur pédagogique multimédia est né il y a environ cinq ans. Il permet de mettre en place une réflexion en amont, pour cibler les besoins de chacun et déployer les outils nécessaires afin d'être à la fois intéressant et interactif. Désormais pensées pour ne plus être linéaires, les formations, construites selon le niveau des apprenants, deviennent un facteur clé dans le process d'apprentissage, entre « serious game » et science de l'éducation.

Un nouveau métier crucial dans la conception e-learning

L'ingénieur pédagogique multimédia accompagne la scénarisation des contenus de la conception à la réalisation. C'est la transversalité de son poste qui fait de ce métier, un des

pivots des solutions e-learning. En effet, il intervient aussi bien dans l'étude des contraintes ciblées de chaque client que dans l'élaboration du concept pédagogique qui sera ensuite recommandé, puis adopté. Son rôle est crucial pour mener à bien la conception des maquettes, pour convaincre chaque client et, à l'aide de son expertise, être un élément décisionnaire des stratégies et de l'environnement technique.

S'il permet de mieux former à moindre coût, le e-learning ne peut plus, depuis quelques années, s'affranchir d'ingénieurs pédagogiques. L'absence de ce poste, clé de voûte d'une stratégie efficace, conduit à la construction d'un format descendant, où l'on perd l'apprenant. Sa présence indispensable tout au long des process permet, en revanche, de questionner le commanditaire et de cibler les apprenants pour mettre en place un cadre solide. Ce travail de structuration du parcours qui tient compte du contexte permet d'adapter la formation aux apprenants et de captiver leur attention pour un meilleur résultat. Livrable, scénarisation, storyboard, interactivité : l'ingénieur pédagogique multimédia est maintenant le garant d'un contenu sur-mesure, monitoré sur le fond comme sur la forme.

Ainsi, il intervient sur l'ensemble de la chaîne de valeur des contenus, notamment en assistant le commercial qui, seul, ne peut créer une recommandation qui correspond parfaitement aux clients. Stratégique et transversal, l'ingénieur pédagogique multimédia est donc à la fois un métier porteur d'innovation, de personnalisation, d'interactivité, de conseil et de veille – cinq angles décisifs dans la conception d'une formation e-learning.

La 7ème édition Digital Learning Excellence Awards a récompensé IFP SCHOOL

La 7ème édition Digital Learning Excellence Awards a récompensé IFP SCHOOL



Le 13 juin 2017 dernier avait lieu à Paris la 7ème édition du [Digital Learning Excellence Awards](http://www.digital-learning-excellence-awards.fr)

www.digital-learning-excellence-awards.fr

IFP SCHOOL remporte les Digital Learning Excellence Awards 2017 avec « Inspecter une unité industrielle »

Paris, le 13 juin 2017 – Pour la septième année consécutive, Cegos organise, en partenariat avec le Groupe AEF, les Digital Learning Excellence Awards.

La remise des Awards a eu lieu le 13 juin à Paris, dans le cadre du Congrès Learning Talent & Development et a rassemblé plusieurs centaines de professionnels de la formation et des ressources humaines.

Les Digital Learning Excellence Awards identifient et récompensent des dispositifs de formation digitales ou mixtes exemplaires mis en place par des entreprises, organismes, associations, et instituts d'enseignement supérieurs dans trois catégories :

Le meilleur dispositif de formation « Métier »

Le meilleur dispositif de formation « Corporate »

Le meilleur dispositif de formation « Education »

Ces Awards, décernés chaque année par un jury de professionnels visent à identifier et à partager les meilleures pratiques de formation digitale et blended (associant plusieurs modalités de formation distancielle et/ou présentielle). Ils permettent également de comprendre l'évolution de la formation en termes de pédagogie, de technique...

IFP School remporte le Grand Prix 2017

IFP School, école d'application dans le domaine de l'énergie, a remporté le Grand Prix pour son cours « Inspecter une unité industrielle ». Ce parcours mise sur l'immersif, en s'appuyant sur la réalité virtuelle et d'autres technologies éducatives pour se préparer aux problématiques du terrain.

Meilleur Dispositif de formation « Métier » 2017 : FNAC DARTY

L'application « **NAPS** » a réussi à fédérer une communauté de vendeurs agiles, capables de répondre aux attentes de clients de mieux en mieux informés. Naps repose sur 2 leviers : l'accès immédiat aux informations indispensables pour renseigner aux mieux les clients et l'agilité de l'apprentissage grâce à la gamification et aux échanges entre pairs.

Se former est devenu un jeu mais surtout une démarche personnelle. Le programme de certification **Naps** permet d'exprimer sa motivation, son talent et son expertise au sein de l'entreprise. Avec 2698 « Napseurs » sur 3200 vendeurs, le dispositif a touché sa cible !

Meilleur Dispositif de formation « Corporate » : SCHNEIDER ELECTRIC

La « Learning Week » vise à rendre chaque collaborateur acteur de son développement et renforce le plaisir d'apprendre. Pendant une semaine, un vaste choix de formations multimodales animées par des formateurs internes et externes est proposé à tous les salariés sur de nombreux sujets comme la connaissance de l'entreprise, le digital, la vente, la bureautique, le développement personnel... Chacun(e) décide de son programme, sans approbation managériale. Depuis 3 ans, plus de 90% des salariés interrogés plébiscitent le dispositif.

Meilleur dispositif de formation « Education » : UNIVERSITÉ PARIS 13

Le programme « **Le collège AES+** » est un dispositif gamifié pour apprendre à apprendre en milieu universitaire, et ainsi limiter le décrochage. Activités ludiques en présentiel et en ligne, jeux sérieux, concours divers, espace de jeu personnalisé, et accompagnement tutoral sur un forum et en classe virtuelle... Le parcours est construit pour apprendre à devenir étudiant, en favorisant la création d'une communauté apprenante et d'un esprit "promo".

[Plus d'informations sur ces projets lauréats :](#)

4 lauréats récompensés par un jury de professionnels... parmi 18 projets exemplaires

Pour cette septième édition des Digital Learning Excellence Awards, 18 dossiers ont été retenus et présentés à un jury de professionnels des ressources humaines et de la formation.

Les candidats dans la catégorie formation « **Métier** » : **Axa, Bioderma, Crédit Agricole Charente-Périgord, Fnac Darty, Ministère de l'intérieur, Orange, Santiane.**

Les candidats dans la catégorie formation « **Corporate** » : **AG2R La Mondiale, EDF, Générali, Icade, Maif, Schneider Electric.**

Les candidats dans la catégorie formation « **Education** » : **Académie de Versailles, IFP School, IUT Paul Sabatier Toulouse III, Université Paris XIII, Université de Rennes I.**

Le Groupe Amadeus choisit Camtasia pour la création de ses tutoriels vidéo dans le monde

Le Groupe Amadeus choisit Camtasia pour la création de ses tutoriels vidéo dans le monde



Le logiciel vidéo **Camtasia** permet au **Groupe Amadeus** d'élargir la gamme de ses formations

TechSmith, un grand éditeur de logiciels de communication visuelle, annonce que son logiciel vedette Camtasia a été choisi par le Groupe Amadeus, un des premiers fournisseurs mondiaux de solutions technologiques pour l'industrie du voyage et du tourisme, pour la création de ses tutoriels vidéo non interactifs au niveau mondial.

Employant plus de 15.000 collaborateurs dans le monde et présent dans plus de 190 pays, le Groupe Amadeus compte parmi ses clients des fournisseurs de voyages (compagnies aériennes, hôtels, compagnies ferroviaires et de ferry, etc.), des vendeurs de voyages (agences de voyages et sites Internet), et des acheteurs de voyages (entreprises et voyageurs).

En charge du service client et principal site de R&D, le site Amadeus de Sophia Antipolis, qui emploie près de 4000 personnes, utilise des solutions d'e learning depuis de nombreuses années pour former les clients de la société à ses solutions technologiques. Jusqu'en 2015, les contenus de formation produits étaient essentiellement des tutoriels vidéo interactifs. Mais à cette date, le département e learning a souhaité diversifier ses supports, en réalisant des tutoriels vidéo plus simples, sans interactivité, en complément des tutoriels interactifs.

« Pour des formations/présentations de type 'How to », concentrées sur un cas concret ou une activité bien précise, une simple vidéo de 5 minutes environ suffisait, » note **Jérôme Hanafi**, Manager, Instructional Design Group chez Amadeus. « Réalisés dans un format standard, ces vidéos pouvaient être produites plus rapidement, donc en plus grande quantité pour répondre aux besoins, et permettaient à nos interlocuteurs de ne plus être tributaires d'un seul type de format propriétaire. »

A cette fin, le département a choisi le logiciel Camtasia de **TechSmith**.

« Nous avons choisi Camtasia car il était facile à acquérir, facile à utiliser, très flexible et couvrait d'emblée l'essentiel de nos besoins de création et de montage vidéo, » indique M. **Hanafi**. D'abord utilisé uniquement par l'équipe de Sophia Antipolis, le logiciel est ensuite progressivement adopté par l'ensemble des départements et bureaux d'Amadeus pour la production et l'adaptation de leurs tutoriels.

Le logiciel est utilisé exclusivement sur PC dans le cadre de programmes de 'blended learning' (tutoriels vidéo de pré sensibilisation suivis de cours de formation en salle) mais aussi pour des présentations succinctes lors du lancement de nouveaux produits ou de nouvelles fonctions. Les publics visés par ces vidéos sont en premier lieu les agences de voyages, les compagnies aériennes et les commerciaux d'Amadeus.

« Les tutoriels vidéo font aujourd'hui l'objet d'une demande accrue dans tous les départements. Nos interlocuteurs ont besoin de toujours plus de contenus, et toujours plus rapidement, ciblant à la fois leurs utilisateurs actuels et leurs prospects, » ajoute M. Hanafi.

Parallèlement, le département e learning de Sophia Antipolis a entrepris de réaliser une série de 'templates' ou canevas pour la création vidéo, afin d'unifier le style des tutoriels vidéo produits avec Camtasia au sein d'Amadeus.

Les vidéos produites sont pour la plupart en anglais, mais chaque organisation locale peut soit changer la langue, soit refaire toute la vidéo en utilisant le story board fourni par Sophia Antipolis.

<https://www.universityrh.net/formez-digital-learning-a-partir-18-septembre-2017/>

Camtasia permet aujourd'hui à Amadeus d'élargir la gamme des options de formation qu'elle propose à ses clients et utilisateurs. La société est désormais en mesure de proposer **quatre niveaux** de formation différents, qui couvrent tous les besoins : tutoriels vidéo non interactifs avec Camtasia – tutoriels vidéo interactifs – 'virtual learning' avec formateur via WebEx– formations et exercices en salles de cours.

MOOC : Unow dresse le portrait robot de l'apprenant !

MOOC : Unow dresse le portrait robot de l'apprenant !

En sondant plus de 1 300 d'entre eux, le leader européen Unow s'est intéressé aux motivations et attentes de l'apprenant.

Paris, mars 2017 - Parce que le MOOC fédère de plus en plus de Français et tend à s'intégrer avec toujours plus de pertinence dans les parcours de formation universitaire et professionnelle, la startup Unow a tenu à cerner davantage le profil de tous ces apprenants qui ont d'ores et déjà fidèlement adopté ce format. Qui sont-ils ? Quelles sont leurs attentes ? Qu'en espèrent-ils ? Ils furent à l'automne dernier 1 382 à répondre à ce sondage[1], diffusé numériquement auprès de toutes celles et ceux ayant suivi l'intégralité d'un MOOC en 2016.



L'apprenant-type est un actif qui a pris en main sa formation

Plus de 70% d'entre eux sont en effet aujourd'hui en activité, Vs 13% en recherche d'emploi et 7% en études. Mais force est surtout de constater que ces actifs ont eu ici un temps d'avance sur les entreprises qui les emploient, puisque 90% des participants s'y inscrivent de manière autonome et hors plan de formation imposé par leur entreprise ! Par ailleurs, ils sont 2/3 à l'avoir suivi en dehors de leur temps de travail, à savoir le week-end.

Il est également intéressant de noter leurs motivations :

- **perfectionner leurs compétences professionnelles (90%)**
- **se renseigner sur les innovations de leur secteur (50%)**

"Certains individus salariés se forment en toute autonomie, en dehors des sentiers balisés par l'Etat et par l'entreprise. Et ils le font semble-t-il le plus souvent "dans le dos" des managers et autres supérieurs hiérarchiques et administratifs de l'entreprise. Cela constitue un intérêt certain pour ces dernières qui voient les compétences des salariés évoluer dans des domaines où la formation traditionnelle peine à être efficace : compétences transversales, culture du digital, gestion de projet, innovation", explique **Jean Condé**, doctorant au laboratoire **STEF de l'ENS Cachan, Paris Saclay**.

L'apprenant-type est un collaborateur convaincu et fidèle

Ils sont en effet plus de 8 apprenants sur 10 à déclarer avoir acquis des compétences utiles au quotidien grâce au MOOC qu'ils ont suivi. 28% d'entre eux ont mis en avant leur certification auprès de leur employeur et 25% estiment même avoir été en mesure de gravir les échelons hiérarchiques grâce à lui ! Tandis qu'ils sont 63% à avoir déjà suivi un MOOC dans son intégralité avant celui-ci, ils sont naturellement 3 sur 4 à espérer davantage de MOOC dans les plans de formation de leurs entreprises.

« Si le format plaît, et si nous travaillons tous les jours à l'amélioration de l'expérience d'apprentissage, il est primordial de lire ici que le contenu compte tout autant ! L'avenir du MOOC dépendra principalement de sa capacité à servir de manière concrète la montée en compétences des collaborateurs. », commente **Jérémy Sicsic**, co-fondateur de **Unow**.

Il est enfin important de conclure en tordant le cou aux lieux communs :

les apprenants se répartissent équitablement (40%) entre les tranches 18/35 ans et 36/50 ans !

TrainingIndustry.com annonce la liste 2017 des « Top 20 Authoring Tool Companies »

TrainingIndustry.com annonce la liste 2017 des « Top 20 Authoring Tool Companies »

Dans le cadre de ses missions de veille des meilleurs fournisseurs de technologies et services pour la formation professionnelle, TrainingIndustry.com annonce la liste des « **Top 20 Authoring Tool Companies** » de 2017.

Nous sommes fiers d'être sélectionnés pour la quatrième année consécutive !

Notre plateforme MOS Chorus est à la fois un outil de gestion de la formation (LMS) et un outil-auteur (LCMS). Le LCMS offre toutes les fonctionnalités pour créer du contenu interactif et riche, de manière collaborative, en mode connecté et déconnecté.

Le nouveau lecteur HTML5 permet d'avoir une synchronisation parfaite entre le média et l'apparition de commentaires. Il est possible d'activer une fonction en fin de lecture de vidéo, obligeant l'apprenant à aller jusqu'au bout et d'afficher des commentaires en cours

de lecture.



« Le Top 20 des outils-auteurs de 2017 reconnaît les organisations qui permettent de créer des formations interactives et engageantes », a déclaré Ken Taylor, Président, Training Industry, Inc. « Ces entreprises sont en tête de leur secteur, offrant les outils-auteurs les

plus avancés du marché des technologies d'apprentissage d'aujourd'hui. »

« Le secteur des outils-auteurs bénéficie de l'innovation de ces entreprises qui apportent des technologies nouvelles et attrayantes dans la formation professionnelle », a déclaré Doug Harward, CEO de Training Industry, Inc. « Nous prévoyons que ces outils auront un impact positif sur l'efficacité des responsables formation dans toutes les industries comme ils créent des contenus d'apprentissage. »

[Voir le Top 20 Authoring Tool Companies de 2017](#)