

An aerial photograph of a soccer field with a green artificial turf surface. The field is surrounded by a grey concrete border and a teal safety net. Several players in various colored jerseys are scattered across the field, and a white ball is visible in the center. The field is set within a paved area, possibly in a park or sports complex.

4 ÉTAPES POUR TRANSFORMER VOTRE ENTREPRISE EN **ORGANISATION APPRENANTE**

RÉVOLUTIONNEZ LE SAVOIR EN INTERNE EN CAPITALISANT
SUR VOS EXPERTS

360Learning
Connecting Leaders to Learners

PRÉSENTATION

360Learning est la première plateforme de formation digitale qui place les formateurs et les experts métiers au cœur de la stratégie de formation de l'entreprise.

Sur notre Learning Engagement Platform, vos experts publient des nouveaux cours tous les jours, vos employés sont engagés – et apprendre au quotidien devient une évidence.



Nous accompagnons aujourd'hui 1 200 clients parmi lesquels SNCF, Air Canada ou encore Kingfisher. En tout, ce sont plus de 1.5 million d'utilisateurs qui utilisent quotidiennement 360Learning à travers 120 pays.

Vous souhaitez découvrir une nouvelle génération de plateformes de formation ? Rejoignez-nous vous aussi dans le futur du Learning, en testant 360Learning sur notre site web : 360learning.com



SOMMAIRE

00	INTRODUCTION.....	P.06
01	CAPITALISEZ SUR LE SAVOIR DONT VOUS DISPOSEZ DÉJÀ EN INTERNE.....	P.08
02	PLACEZ VOS APPRENANTS EN SITUATION D'APPRENTISSAGE ACTIF	P.14
03	DÉVELOPPEZ LES COMPÉTENCES DE VOS EMPLOYÉS GRÂCE À UN CATALOGUE CONTINUELLEMENT MIS À JOUR ET ENRICH	P.20
04	DIFFUSEZ CETTE NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION DANS TOUTES LES STRATES DE VOTRE ORGANISATION.....	P.26
05	CONCLUSION	P.32

360Learning

Connecting Leaders to Learners

**360LEARNING
ACCOMPAGNE
PLUS DE 1200
ORGANISATIONS
DANS LEUR
TRANSFORMATION
DIGITALE**

GROUPE
Casino

*Galeries
Lafayette*


DEVIALET

 VEOLIA

 EDF

Dior

 SNCF

CHANEL

HARIBO


DANONE

 MAIF

 SAFRAN

 NATURE &
DECOUVERTES


april

Doctolib

@egis

INTRODUCTION

“ Tout le monde chez Tesla devrait pouvoir se parler directement, sans contrainte hiérarchique, en fonction de ce que les gens pensent être la manière la plus rapide de résoudre un problème, et ce pour le bénéfice de toute l’entreprise. Nous ne pouvons pas rivaliser avec les grands constructeurs automobiles en taille, nous devons donc le faire grâce à notre intelligence et notre agilité. ”

Elon Musk, CEO de Tesla

Commencer un livre blanc sur la formation par une citation d’Elon Musk sur l’agilité, cela vous paraît prétentieux ? Que l’on adhère ou non avec le reste de ses opinions, ce qu’Elon Musk décrit ici concerne beaucoup d’entreprises, puisqu’il pose avant tout la nécessité d’adopter un nouveau modèle organisationnel, basé sur l’agilité et l’intelligence, crucial dans un monde de plus en plus caractérisé par l’impératif de se transformer – et de se transformer vite.

Comprendre comment s’adapter dans ce cadre changeant est clé pour la survie des entreprises, et c’est ici que la formation doit venir jouer tout son rôle. L’enjeu : être capable d’apprendre plus vite que ses concurrents, pour continuer à les devancer sur le marché. C’est la priorité chez Tesla, cela devrait également être la priorité des PDG & des responsables L&D dans toutes les entreprises. **Comment garantir que la rapidité d’apprentissage en interne égale – voire dépasse, la rapidité du changement auquel nous sommes confrontés ?**

Voilà la raison d’être de l’organisation apprenante. Et les PDG les plus médiatisés s’en font le porte-parole, comme Jack Welch, ancien CEO de General Electric, qui déclarait il y a déjà vingt ans que *“ la capacité d’une organisation à apprendre, et à transformer rapidement cet apprentissage en action, représente l’ultime avantage compétitif ”* sur le marché. Cela n’a jamais été aussi vrai.

Dans l’organisation apprenante, tous les collaborateurs s’enrichissent mutuellement en se formant sur leurs expertises respectives, et apprennent les uns des autres. Ceci repose sur un système de partage des connaissances permettant la croissance homogène de l’entreprise :



92%

DES RESPONSABLES
EXÉCUTIFS DÉCLARENT
QU’ILS **NE PERÇOIVENT**
PAS L’IMPACT DU L&D
SUR LE BUSINESS

Suzanne Hyatt, Forbes Council, 2018

- ✓ si chaque service partage ses fondamentaux et sa vision, les collaborateurs peuvent alors travailler dans le même sens et contribuer à l'intérêt commun ;
- ✓ si la connaissance n'est plus détenue par un pool restreint de collaborateurs, cela permet de créer une organisation résiliente pour affronter les défis de demain.



66 %

DES RESPONSABLES L&D DÉCLARENT QU'ILS
NE PARVIENNENT PAS À GÉNÉRER DE
L'ENGAGEMENT DE LA PART DES SALARIÉS
 AUTOUR DES PLATEFORMES LMS

Josh Bersin, Bersin Partners, 2017

Dans ce nouveau modèle organisationnel, le rôle des équipes L&D est crucial : **il s'agit en effet de la force motrice qui va impulser la transformation**, et mettre en place un système d'outils et de méthodes pour structurer ce partage du savoir et capitaliser les connaissances diffusées.

Problème : les responsables L&D ont aujourd'hui trop peu d'influence sur les décisions stratégiques prises au sein des entreprises. Les raisons en sont nombreuses : manque d'engagement, problème d'impact concret et mesurable sur le business, lenteur du time-to-train, et budgets affolants...

Le point commun ? Ces difficultés sont souvent inhérentes aux outils qu'utilisent les équipes L&D : les plateformes de formation elles-mêmes ! Comment transformer la culture d'apprentissage en interne en s'appuyant sur ces outils très peu engageants ? Comment décentraliser la production de cours en interne, sur des plateformes dépourvues d'outils-auteurs simples ? Comment déployer à l'échelle de toute votre organisation une plateforme où les taux de complétion frôlent le néant, tout comme la qualité de l'expérience utilisateur ?

360Learning fait partie d'une nouvelle génération de plateformes de formation : **les Learning Engagement Platforms**. Conçues pour remettre les experts et les formateurs au centre de la stratégie L&D, les LEP permettent d'améliorer de manière drastique le ROI des projets de formation et de générer de l'engagement dans toute l'organisation en réconciliant L&D et métier. En bref : de poser les premières pierres de ce qui sera le modèle organisationnel de demain, celui de l'organisation apprenante.

Pour y arriver, ce guide pratique propose une méthodologie simple, en 4 étapes, inspirée des bonnes pratiques observées chez nos clients pendant les dernières années. Décentralisation de la création, mécaniques sociales et communautaires, amélioration continue des cours produits, passage à l'échelle et transformation culturelle : vous y trouverez toutes les clés pour vous aussi, commencer à transformer en profondeur votre modèle organisationnel, et redonner aux équipes L&D toute la place qu'elles méritent dans l'entreprise. Bonne lecture !

01

CAPITALISEZ SUR LE SAVOIR DONT VOUS DISPOSEZ DÉJÀ EN INTERNE

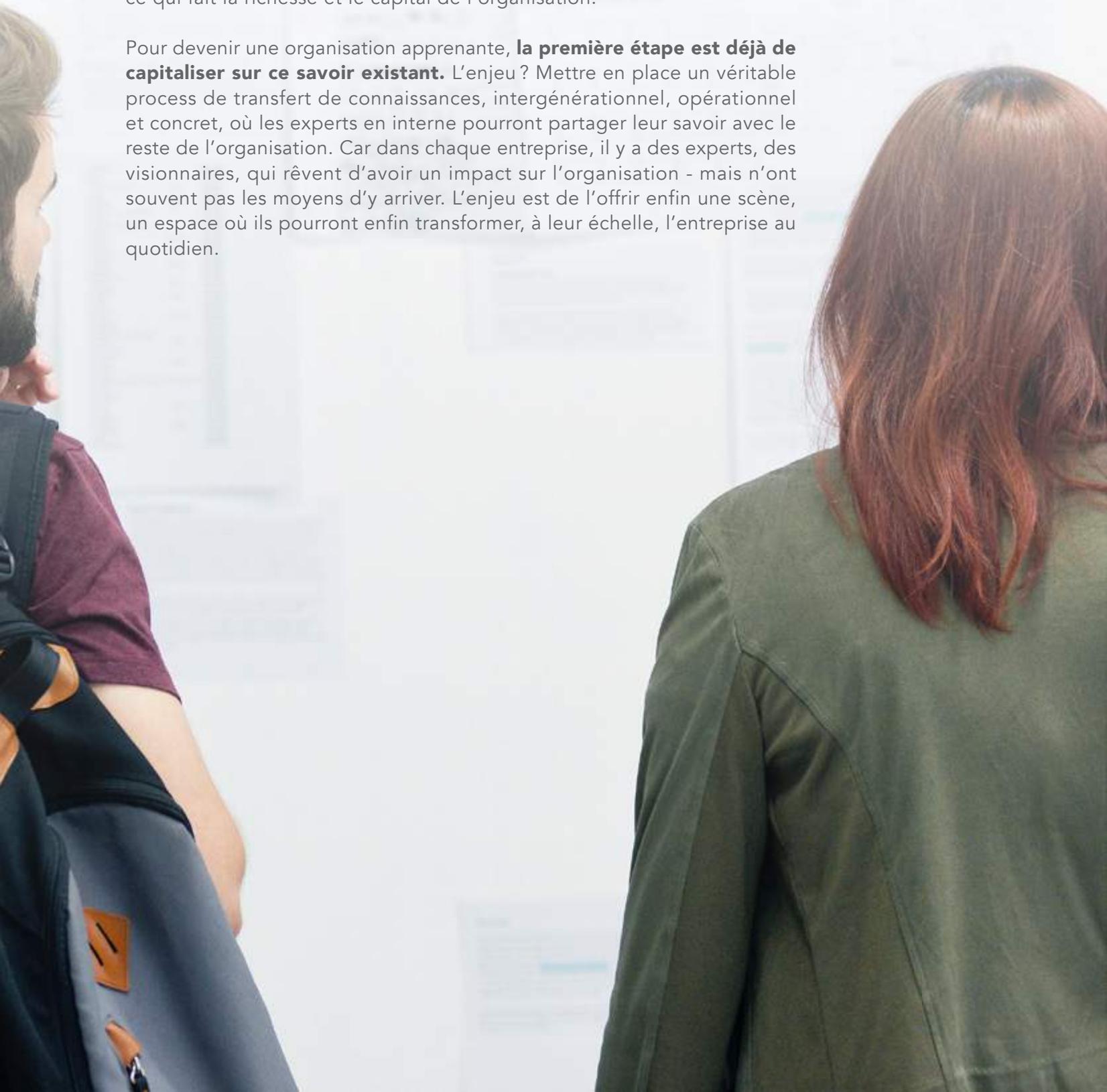
La capacité à apprendre du passé et à adapter son comportement en conséquence est la clé de l'évolution biologique ; pourquoi ne serait-ce pas le cas pour les organisations ? Mais comment y arriver au sein des entreprises ? **Notre conviction : il faut s'appuyer sur les experts dont vous disposez déjà en interne, et leur offrir une scène pour s'exprimer.**



POURQUOI? VOTRE ENTREPRISE EST UNE MINE D'OR! APPRENEZ À L'EXPLOITER

La plupart des entreprises disposent d'années, voire de décennies, d'expérience pratique. Dans chaque équipe, grandes sont les chances pour qu'un savoir informel se soit constitué au fil du temps sur la meilleure manière de mener à bien telle ou telle activité. Cet héritage est clé : c'est ce qui fait la richesse et le capital de l'organisation.

Pour devenir une organisation apprenante, **la première étape est déjà de capitaliser sur ce savoir existant.** L'enjeu ? Mettre en place un véritable process de transfert de connaissances, intergénérationnel, opérationnel et concret, où les experts en interne pourront partager leur savoir avec le reste de l'organisation. Car dans chaque entreprise, il y a des experts, des visionnaires, qui rêvent d'avoir un impact sur l'organisation - mais n'ont souvent pas les moyens d'y arriver. L'enjeu est de l'offrir enfin une scène, un espace où ils pourront enfin transformer, à leur échelle, l'entreprise au quotidien.



COMMENT ?

DÉCENTRALISEZ LA CRÉATION DE COURS EN VOUS APPUYANT SUR VOS EXPERTS INTERNES

La clé ici est justement de s'appuyer sur ces experts pour construire votre stratégie de formation, au lieu d'acheter des cours sur catalogues chers et non spécifiques à votre organisation, qui peinent d'ailleurs en conséquence à générer de l'engagement. **La première étape est tout simplement d'identifier ces leaders en interne, et de leur donner les outils pour documenter et partager leur savoir.**

“ Nous nous battons pour offrir à chaque employé, peu importe son poste et son pays, la même chance d'apprendre et de se développer à la vitesse du business. Nous avons implémenté 360Learning dans l'objectif d'améliorer à la fois l'engagement des apprenants, et l'engagement des experts métier. Nous voulions permettre à ces experts de transformer en véritables leaders internes, capables d'aider leurs pairs à grandir. ”

François Fournier,
Global Learning & Management Development Director Criteo.
Découvrez ici l'intégralité de son témoignage

C'est justement toute la mission des Learning Engagement Platforms : permettre à ces experts de créer rapidement et simplement des cours engageants qu'ils pourront partager avec le reste de l'organisation. Une vraie complémentarité par rapport aux LMS, qui ne proposent que très rarement un vrai rôle utilisateur aux experts et formateurs, alors frustrés de n'être que peu impliqués dans la transformation digitale de la formation. Avec 360Learning, c'est fini - et pour le meilleur.

LE KPI À SUIVRE



DE COURS CRÉÉS

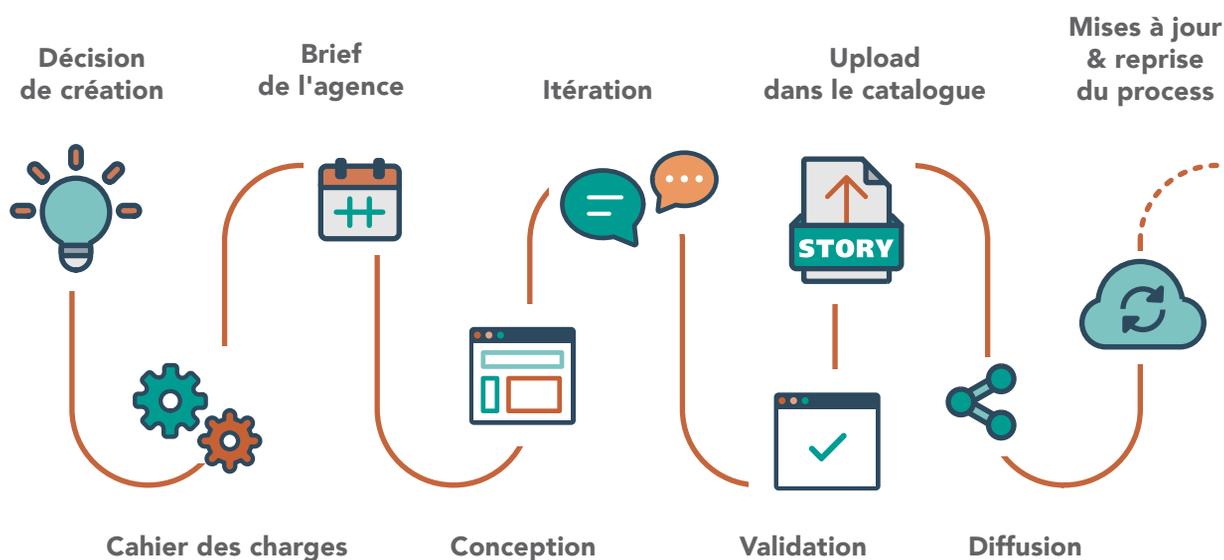
IMPLÉMENTATION

PERMETTEZ À VOS EXPERTS & FORMATEURS INTERNES DE CRÉER ET DIFFUSER RAPIDEMENT DES COURS ENGAGEANTS

360Learning intègre un puissant outil-auteur, très facile à prendre en main. C'est ce qui va permettre à vos experts **de créer en quelques minutes un cours**, et de le diffuser immédiatement s'ils le souhaitent au reste de l'organisation.

- ✓ **Onboarding immédiat :** alors que les outils auteurs des LMS traditionnels nécessitent des mois de formation pour être utilisés, 360Learning permet de commencer à créer son premier cours en quelques minutes sans prérequis technique directement sur le web. Une connexion internet, et c'est parti pour la création !

QUE SE PASSE-T-IL QUAND UNE ENTREPRISE DÉCIDE DE CRÉER UN COURS ?



⚠ RÉSULTAT : 4 À 6 MOIS DE TEMPS PASSÉ, POUR UN BUDGET DE 50K€

Avec 360Learning, la formation peut être prête et déployée en 1 semaine, à coût zéro, en impliquant directement les experts business.

- ✓ **Collaboration :** vos experts peuvent s'associer pour co-crédier des cours. Imaginez la puissance d'une collaboration entre un formateur et un expert commercial avec dix ans d'expérience ! 360Learning vous permet enfin de matérialiser le partenariat RH / métier - directement dans la plateforme de formation.
- ✓ **Ouverture :** vos experts peuvent s'appuyer sur les formats web les plus à la mode (de Thinglink à Prezzi par exemple) pour customizer leurs cours facilement. Pensez Instagram : comme un filtre photo, 360Learning permet d'embellir et de rendre beaucoup plus engageant tout type de connaissance - en quelques minutes.
- ✓ **Partage :** le cours est terminé ? Deux clics suffisent pour le partager avec son équipe, son département, sa business unit ou pourquoi pas avec tout le reste de l'organisation.
- ✓ **Suivi :** les fonctionnalités sociales de 360Learning permettent aux experts de devenir de vrais formateurs communautaires, en suivant la progression de leurs apprenants & en interagissant avec eux à tout moment.



LES BÉNÉFICES POUR LE L&D GAGNEZ DU TEMPS, DE L'ÉNERGIE... ET DE L'ARGENT

Pour les équipes L&D, les bénéfices sont immédiats. Time-to-train réduit, mise en valeur des experts et des talents en interne, économies également puisque la stratégie de formation ne repose plus sur des contenus achetés sur catalogue ou sur des cours sous-traités à prix d'or.

Prenons un cas concret : L'un de nos clients forme tous les ans ses 1000 employés, et ceux-ci consomment en moyenne de 24h de formation par salarié et par an. Quel serait le coût total selon vous de production de ces heures de formation, avec et sans 360Learning ?

15 COURS

CRÉÉS TOUS LES MOIS EN MOYENNE
CHEZ NOS CLIENTS DEPUIS JANVIER
2018

Source : 360Learning Product Team Report, octobre 2018
(n= 1200 clients)

SANS 360LEARNING

- Coût de la production d'1h de cours: 48 000 €*
• **Total de la production pour 24h de cours créés: 1 520 000 €**

AVEC 360LEARNING

Admettons comme présumé ici que le salaire médian dans cette entreprise soit de 50 000€, que la création des cours soit décentralisée en interne, et que la production d'1 heure de cours prenne 2 jours à un salarié. Nous arrivons donc au chiffre suivant :

- Coût de la production d'1h de cours: 455 €
• Coût d'utilisation de 360Learning: 36 000 €
• **Total de la production pour 24h de cours créés: 46 920 €**

- Économies totales par rapport à une production de cours traditionnelle :
 $1\ 520\ 000 - 46\ 920 = 1\ 105\ 050\ €$

Conclusion

NOTRE CLIENT VIENT D'ÉCONOMISER 1 105 050€ EN 1 AN

* Enquête Féfaur, 2018

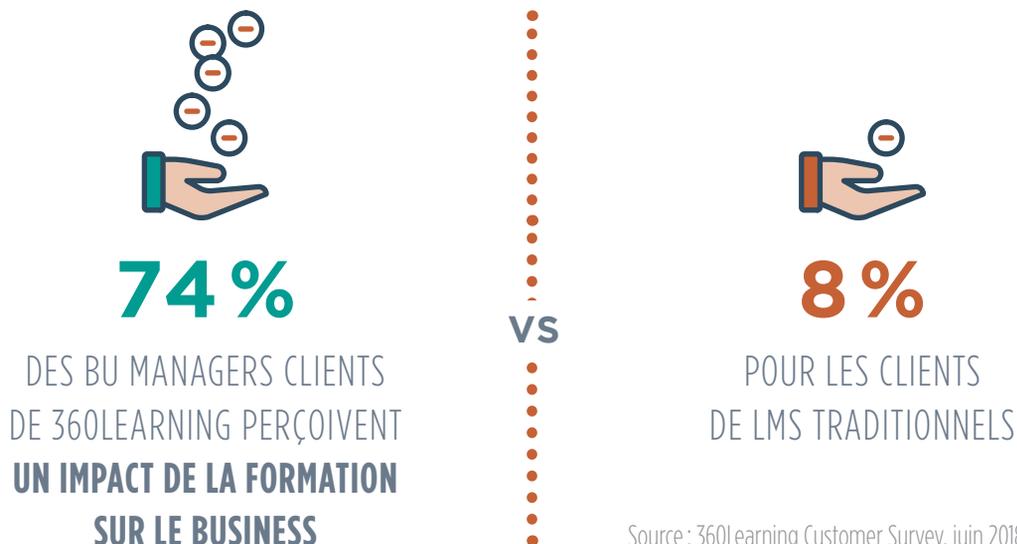
Autre avantage ? La création d'université métier n'a jamais été aussi rapide. Les équipes L&D peuvent désormais s'appuyer sur les cours créés en interne pour organiser toute la formation digitale de l'entreprise en université. Process internes, formation produit, formation software, productivité... En quelques mois, le nombre de cours disponibles explose - et il ne suffit que de quelques clics pour créer des parcours d'onboarding ou de formation métier à partir de ceux-ci !

“ Chaque expert a la possibilité de créer son propre contenu, ce qui apporte un nouveau regard sur le e-learning. L'aspect collaboratif du forum permet un vrai dialogue entre le formateur et les formés. C'est le seul moyen pour former 4 500 personnes en 1 mois. ”

Dominique Szulka
 Directeur du développement RH, Groupe Coface

VERS L'ORGANISATION APPRENANTE QUAND LE L&D (RE)DEVIENT L'AUXILIAIRE DU BUSINESS

Au niveau organisationnel, l'impact de la décentralisation de la création des cours se fait également sentir, notamment parce qu'elle contribue à rapprocher deux mondes longtemps éloignés : le business et les départements formation. Le fait de focaliser sa stratégie de formation sur des contenus directement liés au business, au lieu de cours génériques achetés sur catalogue, contribue à réduire l'écart. Les contenus achetés sur catalogue ont peu de valeur business et ne sont pas différenciants, contrairement aux cours créés par les experts opérationnels. Au-delà, en filigrane, c'est aussi l'émergence d'un nouveau rapport au savoir qui se dessine en interne : **plus opérationnel, plus concret, il jette les bases d'une nouvelle culture de l'innovation.**



Source : 360Learning Customer Survey, juin 2018 (n = 40)

POURQUOI? DEVENIR UNE ORGANISATION APPRENANTE IMPLIQUE DE CRÉER DE L'ÉMULATION AUTOUR DU SAVOIR EN INTERNE

Toutes les études académiques mettent en évidence l'intérêt de placer l'apprenant dans une posture d'apprentissage active. Dans la formation digitale, les mécaniques d'engagement sociales doivent ainsi permettre aux apprenants d'interagir entre eux et avec les formateurs, au coeur d'un cours. Conséquence directe : **la rétention du savoir explose, et une vraie dynamique d'apprentissage collaboratif se met en place.** Là est tout l'enjeu : transformer les salariés en nouveau public avide d'apprendre et de partager ses connaissances avec les autres.



LES APPRENANTS ONT

55%

**DE CHANCES SUPPLÉMENTAIRES
DE RÉUSSIR N'IMPORTE QUEL
EXAMEN S'ILS ONT AUPARAVANT
ÉTÉ PLACÉS DANS UNE SITUATION
D'APPRENTISSAGE ACTIF.**

Freeman S, 2014



COMMENT ?

CONNECTEZ LES EXPERTS AUX APPRENANTS EN TRANSFORMANT LES COURS EUX-MÊMES EN EXPÉRIENCE SOCIALE

Le problème des équipes L&D ? Très peu de plateformes de formation proposent aujourd'hui une expérience sociale convaincante. Or le manque d'engagement place les apprenants dans une situation d'apprentissage passif, ce qui génère évidemment des résultats d'apprentissage insuffisants, et ne répond d'ailleurs ni aux attentes des apprenants, ni à celles des formateurs au quotidien.

Bien sûr, les LMS traditionnels ont depuis longtemps compris l'enjeu, et ont intégré des fonctionnalités sociales à leurs plateformes de formation. Simplement, ils ne les ont pas intégrées au bon endroit : **dans les cours eux-mêmes**. C'est au demeurant tout à fait normal, car ces plateformes sont traditionnellement plus focalisées sur les process RH et l'administration de la formation. Une plateforme comme 360Learning est justement leur complément idéal : en intégrant des interactions humaines directement dans les cours, nous permettons de créer au final créer de véritables **communautés apprenantes**.

LE KPI À SUIVRE



D'UTILISATEURS ENGAGÉS
(AYANT INTERAGI DANS L'INTERFACE)

IMPLEMENTATION

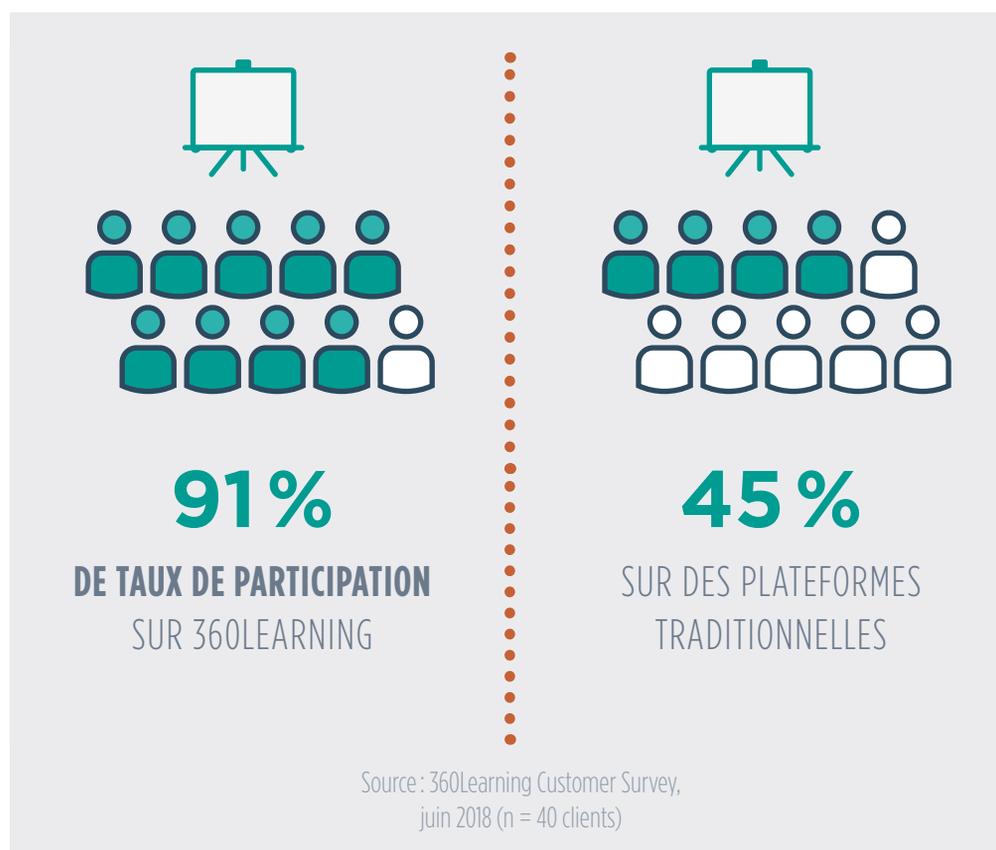
APPUYEZ-VOUS SUR LES SMART HUMANS INTERACTIONS POUR GÉNÉRER DE L'ENGAGEMENT

Au-delà de son outil-auteur simplissime, 360Learning a une autre caractéristique : c'est la seule plateforme du marché qui donne aux apprenants et aux experts la possibilité d'interagir directement au coeur des cours pour placer l'apprenant dans une posture d'apprentissage actif.

The screenshot displays the 360Learning interface for a course titled "Les principes du Product Management chez 360Learning". The main content area features a video player with a speaker icon and a play button. The video title is "JEAN-CHRISTOPHE BOURGADE CORPORATE SALES MANAGER". Below the video is a "React to this activity" section with four reaction buttons: "I LIKE IT" (thumbs up), "LEARNED SOMETHING" (smiling face with glasses), "I DIDN'T GET IT" (frowning face with sweat drop), and "I DISAGREE" (frowning face with hand on chin). Each button has a progress bar and a percentage. To the right of the video is a comment section with two comments from users "Jean Duhot Cool" and "Kanye West". The left sidebar contains a table of contents with items like "Les domaines de préférences du product management" and "Le scope du PM chez 360Learning". At the bottom, there are "VALIDER" and "SUIVANT" buttons, and a blue button for "Une question ? Une remarque ?".

- **Commentaires:** sur 360Learning, les commentaires se font directement sur les différentes activités d'un cours, grâce à des forums contextuels granulaires. A tout moment, un apprenant peut commenter, réagir, mentionner quelqu'un - la clé pour le placer en posture d'apprentissage actif.
- **Réactions & feedbacks:** 360Learning va encore plus loin, en permettant aux apprenants de réagir à un cours de manière extrêmement simple : via des emojis ! L'enjeu ? Permettre aux formateurs et aux experts de récupérer très rapidement du feedback sur la qualité de leurs cours, et leur permettre de l'optimiser si besoin. Du côté de l'apprenant, le système de notifications et de mentions lui permet de se maintenir au courant non seulement des nouveautés disponibles sur la plateforme, mais aussi d'être averti dès qu'un autre apprenant réagit à l'un de ses commentaires.

- **Sollicitation** : un cours fait défaut sur la plateforme ? Pas de panique : vos apprenants peuvent directement solliciter un expert reconnu sur le sujet, ou alors rejoindre un forum spécialisé sur le sujet - et ce, directement dans la plateforme. De quoi stimuler les échanges tout en valorisant la position d'expert !
- **Mobile** : une plateforme contemporaine indisponible sur mobile ? Oui, peu de chance pour que cela marche, quand on connaît l'usage dévorant que nous faisons de nos smartphones. C'est pour cela que 360Learning propose une expérience utilisateur spécialement conçue pour le mobile. Exploration du contenu disponible, mise en avant de cours via des notifications sur l'écran d'accueil, intégration de vos modules SCORM, disponibilité offline, et bien évidemment modalités sociales : tout est conçu pour que vos apprenants puissent suivre et interagir avec les cours et la communauté n'importe où, à n'importe quel moment.



LES BÉNÉFICES POUR LE L&D FAITES EXPLOSER L'ENGAGEMENT ET LA PERFORMANCE GLOBALE DE VOS PROJETS DE FORMATION

Pour les équipes L&D, le bénéfice d'une plateforme comme 360Learning est clair : générer enfin des taux d'engagement significatifs dans les projets de formation. Et cela tombe bien, car si l'on en croit les études réalisées par Gartner à ce sujet, l'engagement des salariés est souvent la première préoccupation des équipes RH*. **En accroissant les taux d'engagement, c'est également l'impact de la formation sur les performances de l'entreprise que vous améliorez - ainsi que vos propres KPI.**

Autre impact majeur : la rétention du savoir s'améliore grandement, grâce aux multiples situations d'apprentissage actif proposées aux apprenants. Mieux formés, ceux-ci peuvent désormais améliorer leurs performances de manière continue en acquérant de nouvelles compétences utiles au quotidien, ce qui leur permet également de progresser dans leur plan de carrière.

“ Nous avons choisi 360Learning pour son côté interactif, et notamment la possibilité de créer des communautés, de les animer et que chacun puisse réagir par rapport au contenu. Cela permet d'échanger sur les bonnes pratiques mais aussi de faire remonter de nouveaux besoins. ”

Céline Corbi
 Responsable Développement des Compétences,
 Orange Business Services

VERS L'ORGANISATION APPRENANTE PREMIERS PAS VERS UNE CULTURE DE L'APPRENTISSAGE EN CONTINU

Au niveau organisationnel, avec ce type de méthodologie d'apprentissage, c'est un nouveau rapport au savoir qui s'esquisse. Les salariés, désormais incités à s'auto-former en continu, voient immédiatement les bénéfices opérationnels de la formation. Au-delà, c'est aussi un rapport social à la transmission de connaissances qui émerge : les savoirs circulent, et relient les équipes entre elles, autorisant la naissance de véritables communautés apprenantes à l'intérieur de l'organisation.

* Gartner's ReimagineHR North America 2018 - Sondage pré-événement

36 700

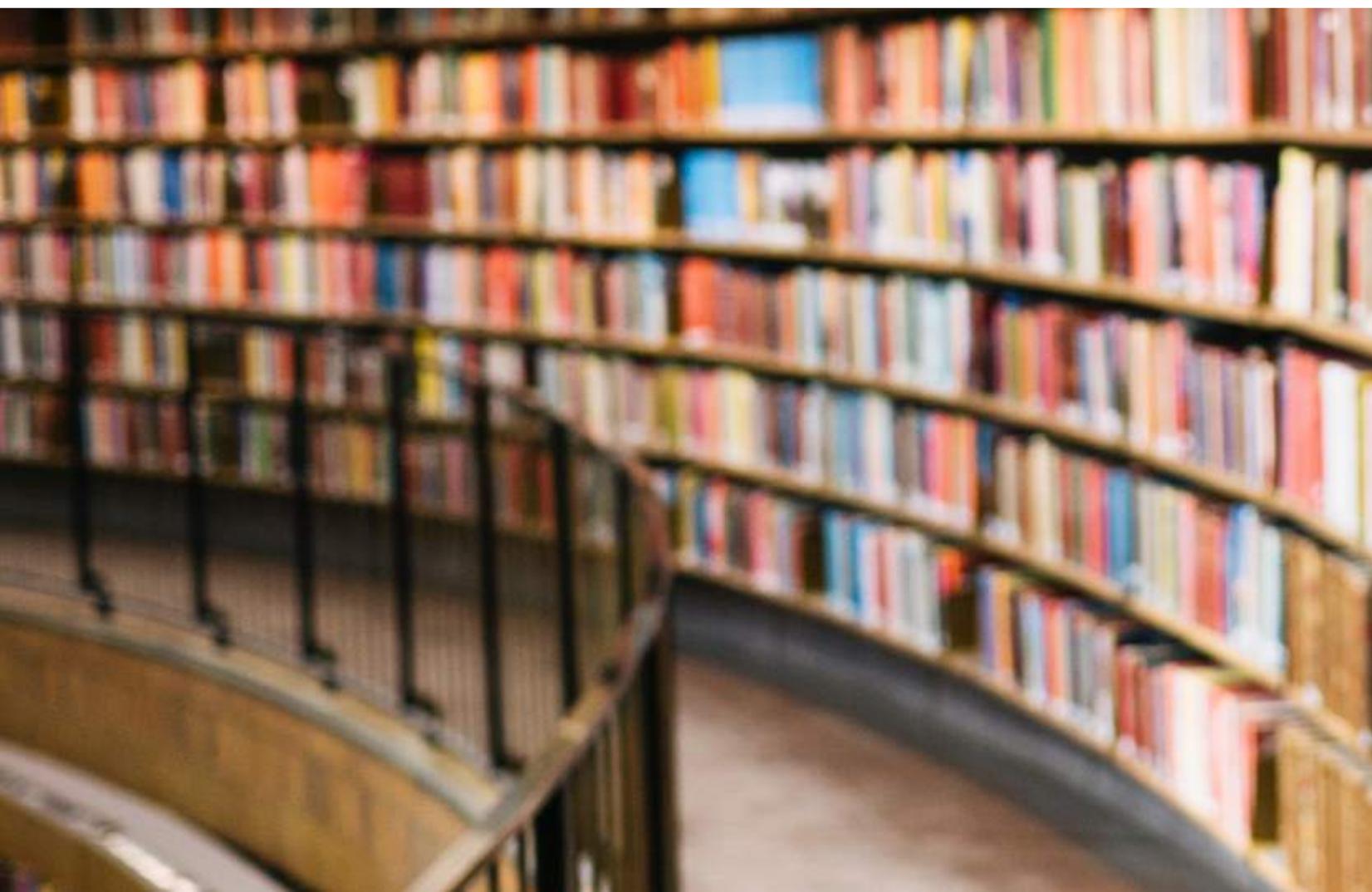
INTERACTIONS

EN MOYENNE PAR MOIS
 SUR 360LEARNING

Source : 360Learning Product Team Report, octobre 2018
 (n= 1 200 clients)

03

DÉVELOPPEZ
LES COMPÉTENCES
DE VOS EMPLOYÉS
**GRÂCE À UN CATALOGUE
CONTINUELLEMENT
MIS À JOUR ET ENRICHI**



Nous avons vu l'impact de la décentralisation de la création de cours grâce aux experts, ainsi que celui des mécaniques sociales et communautaires. Mais comment garantir la pertinence de votre catalogue de contenus, pour développer les compétences de vos collaborateurs en continu ?

POURQUOI ?

DES COURS DE QUALITÉ = UNE COMPLÉTION QUI EXPLOSE ET UNE MEILLEURE RÉTENTION DU SAVOIR

Garantir la qualité des cours disponibles, qu'il s'agisse de leur pertinence sur le fond ou de leur structure pédagogique, permet d'obtenir de bons taux de complétion, d'augmenter le nombre de cours suivis par apprenants, et de développer chez eux un réflexe de formation. Autre nécessité ? Adapter en continu les cours au business, ce qui implique de les revisiter, de les compléter, de les améliorer en fonction des feedbacks des apprenants, mais aussi en fonction des résultats terrain. Car le business se transforme rapidement, et **l'obsolescence des cours est une préoccupation majeure des départements formation**. En faisant en sorte que les cours s'enrichissent continuellement au moment de leur lecture, en donnant la possibilité aux experts métiers d'y revenir et de les améliorer, c'est en définitive tout le monde qui en bénéficie : l'expertise business s'améliore, et le savoir s'acquiert plus rapidement.



COMMENT ?

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DES FORMATEURS

Remettre le focus sur le formateur et l'expert métier, au lieu d'aligner les fonctionnalités de recommandation "à la Netflix" : c'est justement tout l'enjeu des Learning Engagement Platforms comme 360Learning. Comment leur permettre d'améliorer leurs cours pour un maximum d'impact sur leurs apprenants, sans qu'un formateur de métier soit quotidiennement derrière leur dos ?

Chez 360Learning, nous faisons **le pari d'un nouvel usage de l'intelligence artificielle**, plus uniquement au service de la curation ou de la recommandation de contenus pour les apprenants, mais bien au service de l'optimisation continue des cours réalisés par les experts et les formateurs. L'objectif ici ? Leur permettre de créer des cours intéressants rapidement, en itérant facilement sur le contenu lui-même.

LE KPI À SUIVRE

%

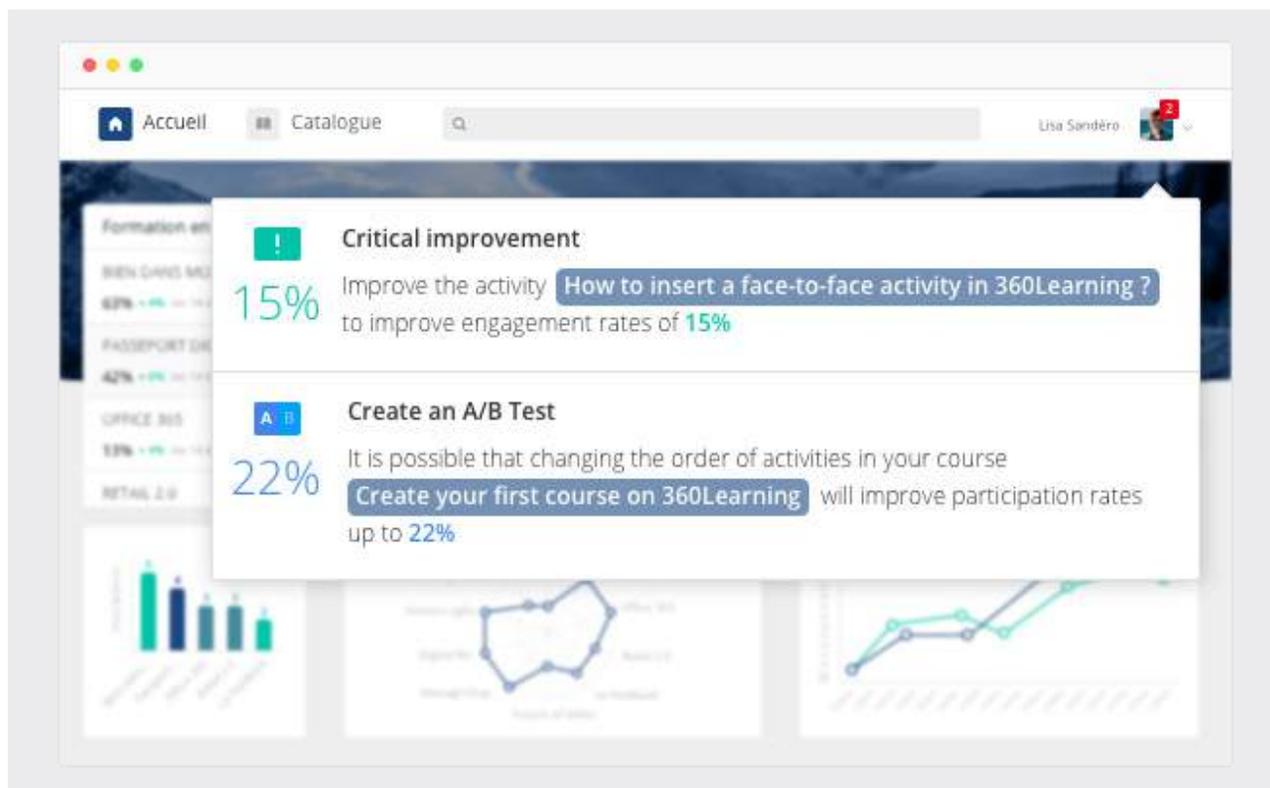
DE COMPLETION

IMPLEMENTATION

PERMETTEZ À VOS FORMATEURS D'AMÉLIORER EN CONTINU LEURS COURS GRÂCE AUX SMART RECOMMANDATIONS

Sur 360Learning, les Smart Recommandations sont un ensemble de fonctionnalités conçues pour améliorer drastiquement la qualité des cours créés par les experts grâce aux données.

- ✓ **Conseils de création :** intégrés dans l'outil-auteur, ils permettent d'optimiser les cours au fur et à mesure de leur création. En quelques heures, chaque créateur de cours reçoit ainsi une formation accélérée et concrète à la pédagogie digitale.
- ✓ **Notifications intelligentes :** un problème de décrochage sur un cours ? Des résultats clairement en dessous de la moyenne sur un autre ? Pas de problème : 360Learning envoie directement aux créateurs de cours une alerte, et quelques précieux conseils pour y remédier !



- ✓ **Feedbacks immédiats:** en plus des interactions sociales continues & des réactions par emojis, le créateur de cours bénéficie directement d'astuces pour optimiser un cours qui ne fonctionne pas.
- ✓ **Suivi des KPI:** le tableau de bord des statistiques permet à chaque créateur d'accéder à des statistiques fines sur les cours qu'il a créés. Les statistiques disponibles sont granulaires : elles permettent de récupérer et de croiser les données d'apprentissages en profondeur, au niveau même de l'activité d'un module par exemple. Grâce à cette granularité, les formateurs peuvent facilement optimiser leurs cours, ou même dénicher les futurs ambassadeurs du cours en interne !



En plus des Smart Recommendations, 360Learning offre à vos experts & formateurs la possibilité de tirer parti de toutes les bonnes pratiques pédagogiques que nous avons recensées au cours des dernières années via l'Engagement Academy. Accompagnés par nos Learning Engagement Coaches, vos experts et formateurs métier acquièrent en quelques jours tous les réflexes de bases pour construire des parcours de formation digitaux pertinents, et des cours toujours plus engageants.

LES BÉNÉFICES POUR LE L&D RETROUVER UN RÔLE STRATÉGIQUE

En cumulant optimisation continue & démarche d'apprentissage actif, c'est la performance globale de vos projets de formation qui s'améliore. Autre avantage crucial : vous luttez facilement contre l'obsolescence des contenus en conservant un catalogue mis à jour en continu - et optimisé à chaque fois que quelqu'un joue un cours. L'impact ici est également financier, puisque les équipes L&D n'ont plus besoin de budgéter le renouvellement du catalogue de formation tous les ans.



91.9%

DE TAUX DE COMPLÉTION MOYEN
SUR TOUS LES COURS & PARCOURS
DE FORMATION CRÉÉS SUR 360LEARNING
DEPUIS JANVIER 2018

Source : 360Learning Product Team Report, octobre 2018 (n= 1 200 clients)

“ Nos équipes de vente sont dispersées sur le réseau et il nous fallait un outil qui nous permette une diffusion rapide et facile d'utilisation. Aujourd'hui les taux de complétion de nos formations tournent autour de 95 % et nous avons un très fort taux d'engagement! ”

Michèle Pouthier

Responsable développement RH et Formation, FLY France

Au-delà, c'est également le rôle du L&D qui est revalorisé en interne : en travaillant avec les experts internes, les équipes formation s'agrandissent organiquement. La création et l'entretien du catalogue de formation, désormais décentralisés, leur permettent de prendre du recul et de se focaliser sur les contenus importants à pousser, à recommander, à créer, ainsi que sur l'animation de la communauté des apprenants.

VERS L'ORGANISATION APPRENANTE QUAND LA FORMATION INSTILLE UNE CULTURE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DANS TOUTE L'ORGANISATION

Au niveau organisationnel, l'impact d'une culture de l'optimisation continue est immense : les experts métiers apprennent **à interagir, itérer, optimiser, pour booster l'efficacité opérationnelle des équipes**. C'est d'ailleurs un mode de fonctionnement qu'ils appliquent ensuite au quotidien dans leurs propres tâches opérationnelles. Généraliser ces réflexes de planification, d'action, de vérification, et d'action fondés sur les données est un plus pour tout type d'entreprise, car c'est ce qui permet d'optimiser l'intégralité des actions sur des cycles courts. Encore un trait de caractère qui définit l'organisation apprenante.

04

DIFFUSEZ CETTE NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION DANS TOUTES LES STRATES DE VOTRE ORGANISATION

Vous êtes désormais à la tête d'une stratégie L&D décentralisée, qui génère de l'engagement en interne grâce à des cours de qualité. Il s'agit désormais de déployer cette nouvelle approche de la formation dans toute l'organisation, pour faire en sorte que tout le monde au sein de l'organisation "apprenne à apprendre ensemble" - à grande échelle.

POURQUOI?

LE PASSAGE À L'ÉCHELLE = LA CLÉ POUR DEVENIR UNE ORGANISATION APPRENANTE

Qui dit organisation apprenante dit transformation structurelle de l'entreprise. Et pour avoir une chance d'impacter à ce point l'organisation, **il va falloir démontrer très clairement que la formation joue un rôle majeur en interne, à la fois :**

- en impliquant un nombre croissant d'individus dans la création de parcours de formation, car si votre initiative reste cantonnée à un petit groupe, peu de chance pour que cela fonctionne ;
- en générant un maximum d'engagement autour de ces programmes, car c'est une preuve de transformation culturelle concrète ;
- et en démontrant son impact sur le business de manière générale (jetez d'ailleurs un oeil à notre livre blanc ROI de la formation, disponible ici sur l'onglet [Ressources du site 360learning.com](https://www.360learning.com) : cela vous donnera une méthodologie claire pour y arriver), car sans amélioration visible de la performance, la formation ne sera pas prise au sérieux.



COMMENT ? UNE STRATÉGIE DE LEARNING RÉPLICABLE À GRANDE ÉCHELLE

Le nouveau rôle des équipes L&D est donc ici : construire cette stratégie de formation à long terme, et la diffuser dans toute l'organisation. Y arriver implique de mettre en oeuvre une méthodologie globale :

- en répliquant à l'échelle de l'entreprise ce qui se passe dans de petites cellules d'experts et d'apprenants ;
- en industrialisant la gestion de large volumes d'utilisateurs, en connectant votre plateforme de formation à vos SIRH ;
- en récompensant les experts qui créent au quotidien des formations, pour donner envie au reste des collaborateurs de se lancer à leur tour et créer des dynamiques vertueuses.

LE KPI À SUIVRE

%

D'APPRENANTS
QUI CRÉENT DES CONTENUS

IMPLEMENTATION PASSEZ À L'ÉCHELLE EN TRANSFORMANT 5% DE VOS APPRENANTS EN CRÉATEURS DE COURS

Si vous augmentez le nombre de créateurs de cours présents sur votre plateforme de formation, vous allez mécaniquement inscrire la formation comme un incontournable en interne. 360Learning est conçue non seulement pour faire augmenter viralemment ce chiffre, mais également pour vous permettre de gérer la complexité induite par de grands ensembles d'apprenants.

- ✓ **Détection et valorisation des experts :** 360Learning vous permet d'augmenter organiquement le nombre d'experts et de cours disponibles sur la plateforme grâce à quelques fonctionnalités malignes, comme la mise en avant des experts directement dans l'interface, la possibilité de récompenser publiquement ces experts pour déclencher des vocations tout en permettant à chaque apprenant de se déclarer comme expert & créateur de cours.
- ✓ **Chaîne de validation :** En plus des mécaniques de co-authoring déjà évoquées précédemment, 360Learning permet aux équipes L&D de valider la parution des cours et de rester décisionnaires de la nature et de la quantité de cours placés au catalogue.

- ✓ **Gestion de la complexité :** 360Learning vous permet de hiérarchiser facilement les différents groupes d'apprenants en fonction de vos propres critères (entité, rôle, fonction, géographie, compétence...), en les cloisonnant ou non par exemple. Autre avantage ? La plateforme, traduite en 12 langues, vous permet également de gérer de (très) larges groupes répartis dans le monde entier.
- ✓ **Parcours d'apprentissage et universités métier :** en quelques clics, les équipes L&D peuvent réutiliser n'importe quel cours posté sur la plateforme pour créer des parcours d'onboarding, des parcours métier ou encore des parcours de développement de compétences. Vous devenez l'architecte de l'université interne, et cela n'a jamais été aussi rapide !
- ✓ **Intégration & administration :** 360Learning s'intègre avec des plateformes comme Talentsoft, SAP SuccessFactors, Cornestone On Demand ou encore HR Access pour proposer une expérience fluide et transparente à vos différents utilisateurs, et offrir un vrai rôle aux experts, peu mis en avant sur la plupart des suites de Talent. qui ne se voyaient pas mis en avant sur les suites de Talent.



1,5 M

**D'UTILISATEURS
DE 360LEARNING
DANS LE MONDE**

Source : 360Learning Product Team
Report, octobre 2018
(n= 1200 clients)

LES BÉNÉFICES POUR LE L&D FAIRE DE LA FORMATION UN OUTIL D'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE RECONNU EN INTERNE

De l'onboarding à la formation métier, du change management à la maîtrise des outils et des process, du développement des compétences à la formation à un nouveau métier, l'explosion des cours créés en interne permet aux équipes L&D de concevoir des parcours sur-mesure, et ce pour de très larges populations d'individus.

“ Avoir une offre de formations sur-mesure et un message homogène à l'attention de tous nos collaborateurs dans le monde a été possible grâce à la digitalisation de nos modules sur 360Learning. ”

Nina Robert
Responsable du développement RH, Boucheron

C'est également en filigrane **l'automatisation des process RH et leur accélération qui se dessine** : grâce à l'intégration avec les Talent Management suites et la réduction du time-to-train, les collaborateurs sont plus rapidement onboardés et plus rapidement opérationnels. Ce qui fait gagner un temps précieux aux équipes L&D, qui peuvent se focaliser sur le développement de nouvelles compétences, ou la formation à de nouvelles méthodologies de travail (design thinking, open innovation... bref, de quoi doper la culture d'innovation en interne). En permettant d'optimiser l'intégralité des process et des tâches opérationnelles au quotidien, **les équipes L&D contribuent in fine à améliorer les performances de toute l'entreprise.**



VERS L'ORGANISATION APPRENANTE LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU MODÈLE ORGANISATIONNEL, GÉNÉRATEUR D'AGILITÉ ET D'INNOVATION

En généralisant en interne une culture du partage de connaissance, en instiguant à chacun le goût d'apprendre et de se développer au contact des meilleurs experts internes, cette nouvelle approche de la formation jette les bases d'une nouvelle culture organisationnelle, centrée sur l'amélioration continue et l'innovation. L'étape suivante ? **Transformer la culture managériale.** Plusieurs clients de 360Learning l'ont bien compris : pour obtenir une promotion chez eux, il faut désormais avoir contribué à la base de connaissances et être un leader reconnu sur son domaine d'expertise.



Les exemples de ce type de dynamique vertueuse sont légions chez nos clients. L'un d'entre eux, qui compte une centaine de milliers de salariés, est ainsi spécialisé dans l'industrie lourde et la construction de machines. Début 2018, les équipes formations ont commencé pour la première fois à former les équipes aux technologies d'impression 3D, en confiant la responsabilité de la création des cours sur 360Learning aux experts métier. Le résultat ne s'est pas fait attendre : à l'issue du parcours de formation, des brainstormings organisés par les BU Managers ont permis de mettre au point une nouvelle manière de construire des pièces de moteur, qui réduit au final de 30 % le poids et les matériaux utilisés. **Une fois industrialisé, ce nouveau process a permis d'économiser des millions à l'entreprise sur ses différentes lignes de production.** Une belle preuve de l'impact du L&D quand il est décentralisé, communautaire et fortement ancré dans le business !

CONCLUSION

L'ORGANISATION APPRENANTE, LA CLÉ POUR REDONNER UNE PLACE STRATÉGIQUE AU L&D

Nous l'avons déjà souligné, le L&D souffre parfois d'une mauvaise réputation au sein des entreprises, car il est perçu comme trop éloigné de la réalité opérationnelle. Le modèle de l'organisation apprenante bouleverse cela, en transformant le rapport au savoir en interne, en replaçant les experts et les formateurs au centre du jeu et en améliorant drastiquement le ROI des initiatives de formation.

C'est l'occasion rêvée pour redonner toute sa place à la formation et au développement, en permettant aux équipes L&D de devenir les architectes d'un nouveau modèle organisationnel. Mais cela suppose de transformer notre vision de la formation. Voici quelques règles à suivre, simples mais pleines de bon sens, que nous avons empruntées à Carrie Altieri, VP People & Culture chez IBM* :

- ➔ **La formation doit être intéressante et captivante :** de la pertinence des cours à la possibilité de gamifier l'apprentissage, utilisez toutes les modalités qui vous permettront d'engager vos audiences - et de les faire revenir !
- ➔ **La formation doit être contemporaine et adaptée aux usages de votre audience :** rendez la formation pratique ! Adaptez vos outils aux derniers standards du web ou du mobile. Ne donnez aucune mauvaise excuse à vos audiences pour ne pas se former en éliminant toutes les frictions technologiques. La clé pour attirer les collaborateurs, même les plus jeunes ;
- ➔ **La formation doit être disponible et inclusive :** ne vous cantonnez pas aux programmes d'onboarding ou de formation métier. Permettez à n'importe qui en interne de pouvoir se former, sur de nouvelles méthodologies ou sur du développement personnel par exemple.
- ➔ **La formation doit compter :** si elle n'est ni évaluée, ni récompensée, la formation sera perçue comme vaine. Valorisez l'acquisition de nouvelles compétences et le partage de bonnes pratiques plus que les résultats.

Autre point crucial ? **Faire la pédagogie du modèle de l'organisation apprenante en interne !** Pour cela, pas de secret : il vous faudra

* "Advancing A Culture Of Education At IBM", Forbes, Septembre 2018, disponible ici : <https://www.forbes.com/sites/deniselyohn/2018/09/12/advancing-a-culture-of-education-at-ibm/#7a46ebfd5265>

communiquer, pour tenter d'inscrire la transformation en organisation apprenante comme l'une des valeurs de l'entreprise, en en soulignant les bénéfices. Création d'argumentaires, implication des directeurs de services et des managers, création d'un message clair et campagnes de communication : ces briques sont essentielles pour asseoir la portée de votre message.

Prochaine étape ? **Former, évidemment !** Grandes sont les chances pour qu'au lendemain de votre campagne de communication, certains collaborateurs soient demandeurs et prêts à créer des contenus. Prévoir une formation simple pour toutes les personnes qui souhaitent se lancer permet de lancer rapidement la machine, en leur inculquant les bases pédagogiques et en les familiarisant avec les process de création.

Enfin, il vous faudra réfléchir à la **valorisation des collaborateurs** qui produisent des cours. Une récompense va motiver l'auteur à créer des nouveaux contenus et ses collaborateurs à suivre son exemple. Gratification financière, reconnaissance par les supérieurs, challenges, prix, témoignages... Les ressorts sont nombreux pour mener à bien cette tâche essentielle : remercier et reconnaître l'apport de chaque collaborateur.

LES LEARNING ENGAGEMENT PLATFORMS, LE FUTUR DE LA FORMATION PARCE QU'ELLES PRÉFIGURENT LE FUTUR DU TRAVAIL

Pour tout cela, il faut les bons outils. Vous l'avez compris, notre posture est presque militante chez 360Learning. Nous estimons que les outils actuellement disponibles sur le marché ne sont pas en mesure de répondre à cette ambition. C'est pour cela que nous construisons une plateforme de formation décentralisée, engageante, qui remet enfin les experts et les formateurs au coeur du projet de formation - et ce, à grande échelle.

Si vous vous intéressez au thème du futur du travail, vous avez déjà forcément croisé ces évocations d'entreprises décentralisées, agiles, qui travaillent à distance, où n'ont pas cours les modèles hiérarchiques traditionnels et où le partage de connaissances et de bonnes pratiques joue un rôle majeur. Très en vogue dans le milieu des start-ups, ce type de modèle présente également bien des avantages pour les grandes entreprises, puisqu'il permet d'aller plus vite en décloisonnant l'innovation, de souvent générer de meilleures performances, et également d'attirer et de retenir les meilleurs talents, que la culture corporate traditionnelle ne fait plus rêver.

Le modèle de l'organisation apprenante n'est pas un mythe : c'est déjà une réalité. En transformant progressivement le rapport au savoir en interne, c'est un changement de culture beaucoup plus profond qui s'esquisse, faisant des équipes L&D des pionniers dans la mise en oeuvre de modèles organisationnels distribués et décentralisés.

Alors, à vous de jouer maintenant, et n'hésitez pas à nous contacter pour savoir par où commencer !

DÉCOUVREZ LES AUTRES PUBLICATIONS **PROPOSÉES PAR LE 360LEARNING RESEARCH INSTITUTE:**



FORMER À L'HEURE DU DIGITAL

GUIDE PRATIQUE POUR
CONCEVOIR, PRODUIRE,
DIFFUSER ET ANIMER VOS
FORMATIONS DIGITALES



MOBILE LEARNING

DÉCOUVREZ COMMENT
CAPITALISER SUR LES
OPPORTUNITÉS DU MOBILE
LEARNING



DIGITAL CULTURE **AT SCALE**

DÉCOUVREZ DANS CE LIVRE BLANC TOUTES LES BONNES PRATIQUES POUR DÉPLOYER AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION UNE CULTURE DIGITALE À GRANDE ÉCHELLE - GRÂCE À LA FORMATION.



MOOC & COOC

DÉCOUVREZ LES MOOC D'ENTREPRISE OU COOC ET COMMENT CRÉER DES FORMATIONS DIGITALES EFFICACES



NOUS CONTACTER:

TEL: +33 (0)1 80 49 12 94

117 RUE DE LA TOUR
75116 PARIS

CONTACT@360LEARNING.COM
FR.360LEARNING.COM

360Learning
Connecting Leaders to Learners