

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS 16ÈME ANNÉE 58ÈME ÉDITION

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : SEPTEMBRE 2022

Esprit d'équ



PAGE 8

**L'ATTENTION A L'APPRENTISSAGE
AU CHU TIVOLI DE LA LOUVIERE**

LUC BLONDIAU

PAGE 10

PROGRESS OVER PERFECTION

SUSI MILLER

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE



Boostez vos connaissances

Vous souhaitez booster vos connaissances en matière de payroll, législation sociale ou encore RH? Allez vite à la **SD Worx Academy** !



Découvrez notre vaste offre de formations, flexible et en ligne. Et choisissez où, quand et comment vous boostez vos connaissances.



AGORIA ACADEMY

Formations collectives, inhouse et en ligne

Thématiques

- Digital : Cybersecurity, Intelligence artificielle, 5G
- Industrie 4.0 : Les 7 transformations de l'industrie du futur
- Human Capital and Education: Législation sociale, Conseiller en prévention, Employer branding
- Finance et régulations : Finance pour non financier, Cash & Risk Management, Analyse des Investissement, GDPR, Douane, Marchés publics, HealthTech
- Sales&Marketing : Social selling, Négociation, Effective selling

www.agoria.be/fr/academy

.AGORIA



LA CHANCE D'APPRENTISSAGE

Nos (petits-)enfants ont repris le chemin de l'école. Après deux ans et demi, c'est enfin possible sans masque. Quel luxe ! Mais c'est encore un plus grand luxe pour eux de pouvoir aller à l'école tout court. En effet, 263 millions d'enfants du monde entier ne vont pas à l'école, et 64 millions ne bénéficient même pas d'un enseignement primaire. Il existe heureusement des initiatives telles que Masomo.net, une école primaire pour filles au Katanga (Congo) que nous soutenons sans réserve. Pour ces petites filles, notre problème de luxe - la question de savoir si l'enseignement présentiel ou digital constitue la meilleure solution d'apprentissage - ne se pose absolument pas. Pour elles, la question des tendances dans l'apprentissage, ou quel EdTech choisir, est sans objet. Mais c'est aussi le cas plus près de chez nous...

En Belgique, on estime qu'un adulte sur dix éprouve des difficultés à lire et à écrire. Ces personnes se trouvent également au sein (et autour) de nos organisations. Nous oublions parfois que tout le monde n'a pas autant de chance que nous. C'est ce que je qualifierais de **chance d'apprentissage** : la chance de pouvoir apprendre sans trop de difficulté ni d'efforts. Le 27 octobre, une autorité britannique en la matière vient en parler à Bruxelles. Susi Miller (p. 10) s'est spécialisée dans l'accessibilité de l'e-learning et se base sur son livre pour présenter ce que nous pouvons faire en tant que professionnel de l'apprentissage pour offrir à chacun cette chance d'apprentissage. Elle s'intéresse à l'e-learning, mais une bonne part de sa réflexion peut s'appliquer à d'autres formes d'apprentissage. En effet, à l'heure actuelle, notre apprentissage est mixte et recourt à des formes d'apprentissage qui se situent sur un continuum d'apprentissage social jusqu'à l'apprentissage numérique. Cette forme mixte d'apprentissage sera durable, comme en témoignent les résultats de notre enquête Tendances en matière d'apprentissage et de développement dans les organisations.

Cette enquête, à laquelle plus de 400 professionnels de L&D belges et néerlandais ont participé en juin 2022, constitue depuis des années la référence par excellence pour les organisations locales. Non pour vérifier si vous êtes dans le bon ou non, mais bien pour ne pas tomber dans le piège des enquêtes sponsorisées qui font croire que votre département L&D ou vous-même en tant qu'offrant devez de toute urgence changer votre fusil d'épaule. Non, nous sommes convaincus que nous tous (ensemble) faisons du très bon travail, mais ici et là, nous avons besoin de ces apports additionnels pour nous perfectionner encore. Voilà pourquoi nous tenons absolument à vous voir le jeudi 06/10/22 lors de la présentation hybride des résultats de l'enquête **Tendances en matière d'apprentissage et de développement** dans les organisations et/ou le 27/10/22 lors des L&D Talks en direct, où vous pourrez rencontrer 11 autres conférenciers en plus de Susi Miller. N'oubliez pas que ces deux événements - ainsi que les autres - sont depuis peu gratuits pour les membres de Stimulearning !

ISABELLE ET KRISTOFF

04 Formations inter-entreprises

- › Gestion
- › Compétences en gestion
- › Organisation d'entreprise interne
- › Ventas, Marketing et Communication
- › Environnement, sécurité et qualité
- › Economie, Fiscalité et Législation
- › Informatique et Médias
- › Formations en langues
- › Technique et technologie

05 TOP10 mots clés

06 L'apprentissage sur mesure

08 Sur le divan

10 Progress over perfection

12 Leren & Ontwikkelen



Apprendre & Se Développer est une publication de Formations-Entreprises.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Mise en page ARTI-TUDE 0495 47 05 58
Impression Perka 050 71 60 71





GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
96171	12-09-22	Certified lean six sigma green belt	1060
116560	12-09-22	Prince2® foundation & exam	1060
63493	15-09-22	Prince2® practitioner & exam	1060
116601	19-09-22	Pmi® pmp® exam preparation	1060
116592	26-09-22	Agile pm foundation & exam	1060
116598	29-09-22	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve	1060
79489	03-10-22	Professional scrum master	1060
93183	03-10-22	Itil® 4 digital & it strategy	1060
116603	14-10-22	Agile pm practitioner	1060
116567	17-10-22	Msp foundation	1060
116579	17-10-22	Exin bcs business analysis foundation	1060
63488	17-10-22	Prince2® foundation & examen	6041
116568	19-10-22	Msp practitioner	1060
123503	19-10-22	Prince2 agile® practitioner	1060
116588	24-10-22	Istqb foundation in software testing	1060
116561	21-11-22	Prince2® foundation & exam	1060
93153	28-11-22	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
116549	08-12-22	Mop® foundation	1060



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
99173	12-09-22	Actp certification coach	online
113658	27-09-22	Actp certified coach root	online
99180	17-10-22	Root@+grow@ devenir coach certifié - combi	2800
55359	17-10-22	Root@ certified business coach - partie 1	2800
158697	19-10-22	Learn to communicate like hostage negotiators	2140
51731	24-10-22	Actp certified coaching level 1 & 2 (combi)	2800
172975	28-11-22	Accompagnement des personnes en incapacité de longue durée	1000



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
165711	06-10-22	Tendances en l&d dans les organisations	8500
174913	10-10-22	Evoluez vers la fonction de HR Business Partner	1000
176617	12-10-22	Démarrez avec eBlox HR	online
176621	13-10-22	Plongez-vous dans eBlox HR - Module Absences	online
176625	14-10-22	Plongez-vous dans eBlox HR - Module Formations	online
174345	14-10-22	Voitures de société : parlons taxe CO2, ATN et budget	1400
174816	20-10-22	L'essentiel de la GRH	1400
174377	24-10-22	Optimiser la rémunération de ses travailleurs avec un pack	1000
145422	15-11-22	Outplacement : la législation en pratique	1000
175124	15-11-22	Durée du travail et flexibilité : en phase avec la loi ?	1000
174916	28-11-22	Techniques d'un recrutement et de sélection optimal	1000
176618	30-11-22	Démarrez avec eBlox HR	online
176622	01-12-22	Plongez-vous dans eBlox HR - Module Absences	online
176626	02-12-22	Plongez-vous dans eBlox HR - Module Formations	online



ECONOMIE, FISCALITÉ ET Législation

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
175661	20-09-22	Flex workshops social-legal news	online
173092	30-09-22	Actualités sociojuridiques	online
173093	30-09-22	Proxy ateliers d'actualités sociojuridiques	online
175662	18-10-22	Flex workshops social-legal news	online
174264	24-10-22	Crédit-temps et congés thématiques : cadre légal et nouveau	1400
174272	25-10-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
174276	27-10-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
174349	07-11-22	Droit social : prenez les commandes de la gestion	1400
174351	08-11-22	Le licenciement en Belgique : règles, coûts et nouveautés	1000
174419	17-11-22	Le droit social français concerne aussi les entreprises	1000
174481	22-11-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
175666	22-11-22	Flex workshops social-legal news	online
174956	24-11-22	L'essentiel du droit du travail luxembourgeois	1400
174496	24-11-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
174505	25-11-22	Emploi international : maîtrisez votre payroll au-delà	1400
174518	28-11-22	L'essentiel sur le calcul salarial : du brut au net	4460
174520	29-11-22	Maladie, maternité et reprise progressive	1000
174529	30-11-22	Actualités sociojuridiques	online
174530	30-11-22	Proxy ateliers d'actualités sociojuridiques	online
174534	01-12-22	L'essentiel sur le droit social	1400
175043	01-12-22	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	online
175048	02-12-22	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	1400
177042	06-12-22	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	1000
175663	13-12-22	Flex workshops social-legal news	online
174974	20-12-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
175042	22-12-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116583	13-09-22	Itil® 4 foundation & examen	1060
116578	21-09-22	Itil® 4 foundation & exam	1060
172900	29-09-22	Microsoft 365 day	ONLINE
116584	06-10-22	Cobit® 2019 foundation	1060
123499	11-10-22	Itil® 4 foundation update v3 to v4	1060
93113	19-10-22	Itil® 4 foundation & examen	4102
116572	24-10-22	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060
116607	24-10-22	Professional scrum product owner	1060
116547	07-11-22	Oceb2 business process management foundation	1060
116597	14-11-22	Iso-iec 27001 foundation	1060
116576	17-11-22	Iso-iec 27001 practitioner	1060
63481	19-12-22	Itil® 4 specialist : high-velocity it	1060



TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
93182	06-10-22	Prince2® agile foundation	1060



TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

Les coordonnées des entreprises formatrices peuvent notamment être retrouvées dans notre rubrique formations sur mesure et-ou dans les annonces de ce magazine.

1 **COMMUNICATION** Evuluo / Frajlick Campus

2 **NEERLANDAIS**

3 **POWER BI** InFidem

4 **GESTION** SD Worx Academy / Frajlick Campus

5 **EXCEL** Quality Training

6 **NEGOCIER**

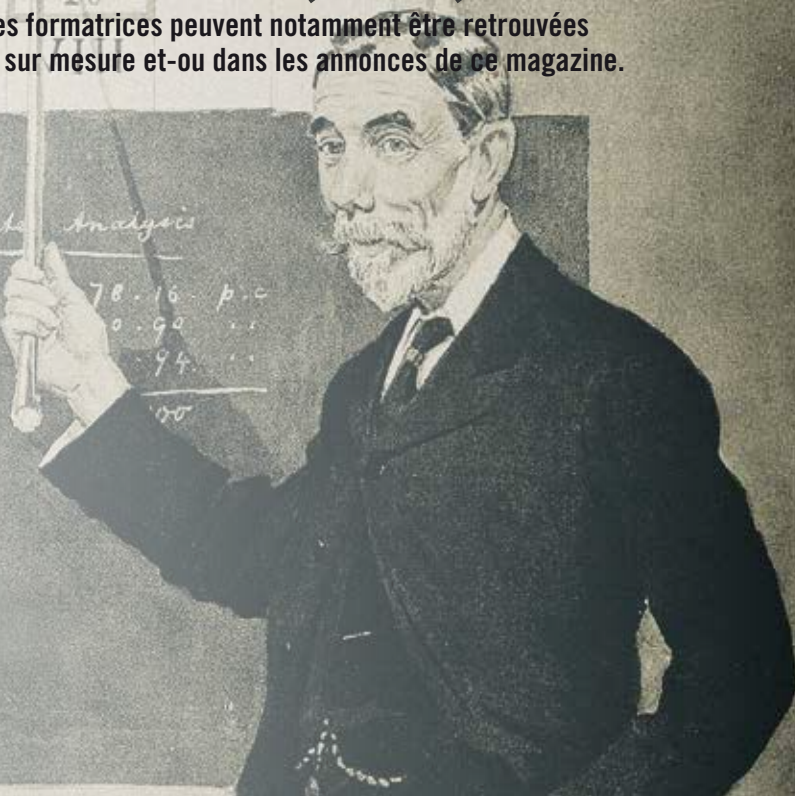
7 **COACHING** Systo

8 **FRANCAIS** SD Worx Academy

9 **TRAIN THE TRAINER** Elan Learning

10 **ADOBE** Catena Company

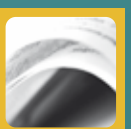
Approximate Analysis
Nitrogen = 78.16 p.c
Oxygen = 20.92 p.c
Argon = 0.94 p.c



TROUVER UN FOURNISSEUR,
UNE FORMATION,
UNE SOLUTION L&D OU
UNE LOCALITÉ L&D ADÉQUATE
N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILE

SURFEZ VITE SUR

formations-entreprises.be



L'APPRENTISSAGE

[illegible]

SUR MESURE

[illegible]

L'ATTENTION A L'APPRENTISSAGE AU CHU TIVOLI DE LA LOUVIERE

LUC BLONDIAU - CHU TIVOLI

Les hôpitaux sont depuis un certain temps confrontés à une charge de travail élevée et à un manque cruel de personnel. Comment répondre dès lors à la nécessité constante de continuer à se former et de rester à jour ? Pour le CHU Tivoli aussi, la marge de manœuvre réduite pour l'apprentissage constitue un thème critique. Depuis septembre 2021, Luc Blondiau y travaille comme talent manager afin de faciliter l'apprentissage. Nous nous sommes entretenus avec lui.

Comment l'apprentissage est-il organisé dans votre établissement ?

Luc : « Nous sommes un hôpital de La Louvière en pleine expansion. À l'heure actuelle, nous comptons près de 1 700 collaborateurs, dont la moitié est du personnel soignant, et l'autre moitié, des employés, du personnel d'entretien... Les soignants constituent le noyau opérationnel de l'organisation, mais les autres fonctions sont elles aussi vitales dans un hôpital de cette envergure. Mon rôle consiste à faciliter l'apprentissage. Ma fonction a été créée en septembre 2021, mais il existait déjà auparavant de nombreuses initiatives sur le plan de l'apprentissage, dont des initiatives d'entreprise pour l'accueil de nouveaux collaborateurs opérationnels. Tous nos collaborateurs peuvent bénéficier de formations organisées aussi bien de manière centralisée que décentralisée. Mon objectif est d'encadrer les formations futures et de promouvoir la gestion des talents. En ce moment, j'estime que le rapport entre les initiatives d'apprentissage formelles et informelles est d'environ 50/50. Il y a un transfert important de connaissances sur le lieu de travail. »

Quelle est la vision de l'organisation sur l'apprentissage ?

Luc : « Depuis un certain temps déjà, nous misons sur l'amélioration continue. Nous travaillons non seulement avec des formations isolées traditionnelles, mais également avec des parcours d'apprentissage mixtes. Le tout est supporté par une plate-forme numérique sur laquelle nous proposons divers contenus. Le rôle du manager et du collaborateur consiste à veiller à ce que les connaissances soient partagées. Chacun assume une part de responsabilité à cet égard. Dans la pratique, nous constatons toutefois que nos collaborateurs sont très occupés à assurer le fonctionnement de l'hôpital. En outre, les hôpitaux peinent à trouver suffisamment de personnel. De ce fait, la disponibilité pour apprendre constitue absolument un point d'attention, surtout pour le personnel infirmier. »

Que faites-vous pour y remédier ?

Luc : « Nous nous efforçons d'organiser un nombre suffisant de petites activités d'apprentissage accessibles, qui peuvent par exemple être transmises par le manager à l'équipe. De la sorte, les collaborateurs ne doivent pas réserver des journées entières pour une formation. Il y a quelques mois, nous avons aussi organisé une sorte de salon articulé autour d'une dizaine de thèmes avec lesquels notre personnel a pu se familiariser. »

Quels sont à l'heure actuelle vos plus grands défis sur le plan de l'apprentissage ?

Luc : « La disponibilité des collaborateurs est certainement l'un des plus importants. Il n'est pas non plus évident de trouver la combinaison appropriée de formules qui conviennent à nos collaborateurs. »

Quel était l'objectif le plus important que vous souhaitiez réaliser lorsque vous avez commencé à ce poste ?

Luc : « L'un des objectifs était la mise en place d'une formation pour nos managers. Les responsables tiennent un rôle clé dans le développement d'une organisation apprenante. On ne peut pas adopter un seul style de leadership pour tous et diriger tous les membres de son équipe de la même manière. Le responsable doit s'adapter à la situation de chacun(e). Cette formation de trois jours aborde les bases du leadership, sans aller trop loin dans le contenu et les concepts. Au lieu de cela, nous sommes surtout à l'écoute des besoins des participants. Nous voulons éviter que l'élan positif s'arrête après la formation, et veiller à ce qu'ils puissent vraiment la mettre en pratique. Nous répartissons les participants en petits groupes et encourageons le partage mutuel de connaissances. Ainsi, les connaissances ne viennent pas uniquement du formateur, mais





« Les responsables tiennent un rôle clé dans le développement d'une organisation apprenante. »

de l'ensemble du groupe. Depuis mon arrivée au CHU Tivoli, nous avons en outre développé divers modules numériques pour plusieurs outils clés que nous utilisons dans les départements opérationnels, comme le Glucomètre. Ils comportent des vidéos d'explications, mais également des vidéos de démonstration, et se terminent par un petit quiz. »

Comment voyez-vous l'évolution future de l'apprentissage dans votre hôpital ?

Luc : « Je suis certain que l'apprentissage continuera encore à se développer, non seulement au niveau central, mais également via de petits microapprentissage lors de réunions opérationnelles, à l'initiative des managers et de l'organisation. Ici aussi, le défi sera la disponibilité des collaborateurs pour y consacrer du temps. Notre personnel est très sollicité, ce qui rend la chose tout sauf évidente. Pourtant, ils sont présents lorsque nous organisons des formations intéressantes. En outre, nous souhaitons étendre encore notre offre de formations. Il y aura également des entretiens entre les responsables et les collaborateurs à propos des compétences et des points d'attention de ces derniers. À partir de là, nous souhaitons élaborer un rapport d'avancement et un plan de développement, ce qui débouchera certainement encore sur de nouvelles initiatives de formation. »

loppement, ce qui débouchera certainement encore sur de nouvelles initiatives de formation. »

Quelles compétences et quels talents seront importants à l'avenir au sein de votre organisation ?

Luc : « À l'heure actuelle, les compétences informatiques sont extrêmement importantes dans un hôpital, tout comme les compétences administratives et organisationnelles. Nous cherchons des talents dans tous les domaines, même pour l'exploitation et l'entretien. En outre, l'aspect humain est lui aussi fondamental. Il constitue même l'une de nos cinq dimensions de valeurs : respect, humanité, qualité, compétence et travail d'équipe. »

Pour terminer, la question de la personne interviewée précédente : croyez-vous à la ludification de l'apprentissage ?

Luc : « Pourquoi pas, à condition d'y aller graduellement. Cela me semble un mode d'apprentissage très important, où le participant est impliqué beaucoup plus activement que dans d'autres formes d'apprentissage. Mais à part quelques initiatives ponctuelles, nous ne l'utilisons pas encore. » ■

PASSEPORT

- › **Fonction ?** responsable développement des talents du CHU Tivoli
- › **Auparavant ?** entre autres Freelance Senior Talent & Learning Advisor, Consultant B-Wide, Senior Learning Consultant MySkillCamp, Interim HR Manager Delhaize Group, Academy Manager bpost.
- › **Études ?** ingénieur commercial UMONS
- › **Quelle est votre devise sur le plan professionnel ?** « Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles » de Sénèque, et « Vis comme si tu devais mourir demain. Apprends comme si tu devais vivre toujours » de Gandhi.
- › **Quelle est la source d'information L&D où vous puisez principalement vos idées ?** Google et LinkedIn, mais également les réseaux.
- › **Que signifie « Stimulearning » pour vous ?** Une association dynamique qui fait grandir les connaissances, les idées et les initiatives à propos de l'apprentissage.
- › **Quelle question aimeriez-vous poser à notre prochain(e) invité(e) de « À bâtons rompus » ?** Comment avez-vous organisé l'apprentissage international, compte tenu des différences de langue et de culture ?



PROGRESS OVER PERFECTION

Sitting down with Susi Miller to talk about Designing Accessible Learning Content

What is your background and how have you built up your expertise on this subject?

I started my L&D background 30 years ago as a classroom teacher. In my class at the beginning of my career, I had an experience with one of my students who was blind. This was my first introduction to working with a student that had a disability. And it made me interested in accessibility. But it took a few more years for me to grow from classroom training to systems training to an instructional designer for the digital side of training and really get involved in designing accessible learning content. There I was lucky enough to have someone asking me questions about a training I put together and who was using a screen reader. And again, it pushed me into realizing I knew very little about accessibility for digital training.

After deciding I wanted to know more about this subject, I needed to find information. Like many, I started by attending many webinars and events about accessibility and doing as many courses I could find. They were few and far between. So, I realized there was little information out there about how to make learning content accessible. There must be others who struggled in doing the same thing. This is one of the main reasons I wrote the book, so people are not discouraged when wanting to learn more about how to make content accessible and I can help other people make it easier.

Which impact does spending time on the subject have for creators and participants?

As a content creator it has an impact on your development time. And if you do not believe in what you are doing is worthwhile, you do not understand how many people you are benefiting and what a huge impact it has on people's independence and their ability to learn and to succeed in our society, it is easy to give up and to think it is too difficult or too much work. But it does make an impact and it is worth the extra development time.

Part one of your book is explaining a lot of fundamentals, is this also your general feeling when talking to people about accessibility that this is all too often very necessary?

In the training I developed and in working with clients I cannot stress enough how important it is to make sure that everybody is on the same page, understands the benefits of accessibility and the reasons for it before you begin any training about accessibility. Getting the hearts and minds ready for the subject is important.

But on the other hand, it is also about not assuming everyone has the same level of prior knowledge about the subject. Making sure missing pieces of the puzzle are addressed is important. Making sure everyone is up to speed on different assistive technologies and different access needs. A lot of the guidelines you are trying to implement are because of assistive technologies. If you are missing this background, you will struggle to understand why certain guidelines are written in a certain way.

It is also a common misconception that accessibility is primarily about people who have visual access needs. But of course, that is not the case. But that is what is on most people's mind and so they focus on 1 access need. That is what people need to know before they start de-



veloping for accessibility. They should understand there are lots of different types of disability: the vision, the hearing, the motor, and the cognitive access needs are equally important. And every department in an organization should take into consideration all the accessibility needs. But we are not there yet...

What is the current state of accessibility in learning content from your experiences?

Legislation plays a huge part in this. In the UK, the EU regulations on accessibility have had a profound impact on the UK's Universities. And the UK's equality act is underpinned by the Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), so it became clear how to make reasonable adjustments for people with disabilities. Most Universities were on board and that has also made a change in the private sector. A lot of private sector companies supply to the public sector and so there is a strong movement from public to private sector. Even outside of the legislative frameworks, there are visionaries in the private sector that are seeing this coming and realizing the benefits and how it is a unique selling point and all other advantages to learning and learning experiences. But there is still a split between the 2 sectors. But the gap is slowly getting smaller.

Another observation I have, is that people on grassroots level (bottom-up) tend to be very passionate about accessibility. Maybe because they have access needs themselves or they are in close contact with someone who does. That is quite often the spark. As a content creator myself, instructional designer, it felt wrong not to create content that was not accessible. My whole purpose is to give everyone an opportunity to learn. To exclude between 12% - 26% of the population by not making it accessible I felt I was not doing my job properly. However, more and more organizations also understand it is part of diversity, equity, inclusion, and it has business benefit. Organizations are understanding that you are also accessing a wider pool of potential employees, especially with the great resignation that is going on. So, on leadership level they need to

be more aware of it. For me it is a test how committed an organization is. But we are not there yet, from a survey conducted, 90% of organizations said they prioritize diversity, equity, and inclusion but only 4% consider disability in this. (QR)



For someone researching the subject, there is quickly a big forest of terminology to plough through: 508, WCAG, eLa, level AAA conformance. Can you help in chopping a road through the rain forest so that those interested can advance much quicker?

The best one to take into consideration as a content creator for digital learning content is the 'Web Content Accessibility Guidelines' (WCAG version 2.1). In these guidelines there are 'A', 'AA' and 'AAA' levels to achieve. Level 'A' and 'AA' are achievable and are best practices (generally they are the standards needed for most international legal conformance). They are not perfect, but if you follow them, you know you are doing your best to meet more than one type of access needs. And that means already a lot, for many people.

This also brings us back to the reason why I wrote my book. These guidelines deal with universal things like color contrast. But the guidelines refer to commercial or informational websites and are not written for digital learning experiences. So as a digital content creator, we need to start interpreting the guidelines.

For example: there is a requirement in the WCAG guidelines stating that people need multiple ways to navigate content and should directly be able to access content. There is however a WCAG exception if content is part of a process with a linear structure. So, you could argue that in compliance training this is part of a learning journey we want participants to follow whereby they build up knowledge piece by piece. The guidelines are not explicitly penned for what we do, but they fit for what we do. The only thing we can do here is make a judgement call and think about what is best for the learner. So, in this case a good practice could be to open the content afterwards, once the initial training has been completed.

I wanted to get by book out there and if people disagree with some of my interpretations, I want them to disagree. As an industry we should come together and say what we believe as an industry.

Is creating an accessible course just a matter of selecting the best authoring technology for it?

It is a myth that by just having a valuable tool, you can create accessible content. Think about the issue of accessibility checkers that analyse if your website is accessible or not. Some people rely on these automated checkers, but if they are only about 30% accurate you need to have a human interaction to test accessibility. And it is the same when designing learning content. The authoring tool can be helpful and support you in the creation. Maybe by automatically letting you know to add alternative text for images or checking color contrasts pro-actively, but an authoring tool will not magically make your content accessible. When looking at template-driven authoring tools you are far more constrained by the tool, and you need to rely on the in-built possibilities of the tool to be accessible. You often cannot do anything about it and need to rely on the code of the authoring tool creator. So, the author is

about 40% responsible and the tool carries the other 60%. When using an open book tool, you must have the expertise yourself to make it accessible. The author is about 60% responsible and the tool carries the other 40%.

For example: the reading order (the order in which something is read out by a screen reader) is often fixed in template-driven tools depending on the order that blocks are added to content, whereby in open book tools the author needs to define this themselves. This creates more room for human errors in the creation process.

Can you share stories of when accessibility has been done incorrect and had a negative impact?

As an industry we have created a huge myth that accessible content leads to a worse learning experience. So many times, I have seen an all-out engaging and interactive digital training module with an alternative PDF version for the people that have a disability. The idea that accessibility leads to limitations and is detrimental to the learning experience is a mistake, we still see it having an impact today.

What advice can you give to organizations that have no internal expertise on the subject and want to focus on designing accessible learning content?

The first piece of the puzzle is to break everything down into the 4 different access needs. That gives a framework to build on from there. Here is also a link with tips to the 20 ways to include different access needs in your learning content handout. (QR)



And if you do nothing else, that is 'progress over perfection' and starts to help think differently over things. The reason accessibility often falls down is because it is overwhelming and by making it as straightforward as possible is an approach that works best.

Another advice is having 'micro' commitments. Do something tiny. For example: have alternative texts for images on your social media, make sure in your emails you got a good color contrast. It is something we all can do, and it shows your digital respect. You never know who is accessing your digital content and who has an access need. ■



Christophe Jacobs, Chief Customer Success Officer at Flowsparks, responsible for a group of success coaches that help implement Flowsparks as an enterprise authoring tool in the learning ecosystems of organisations. Connoisseur of digital learning authoring tools and hands-on instructional designer who is passionate about finding the most suited solutions for digital learning needs.