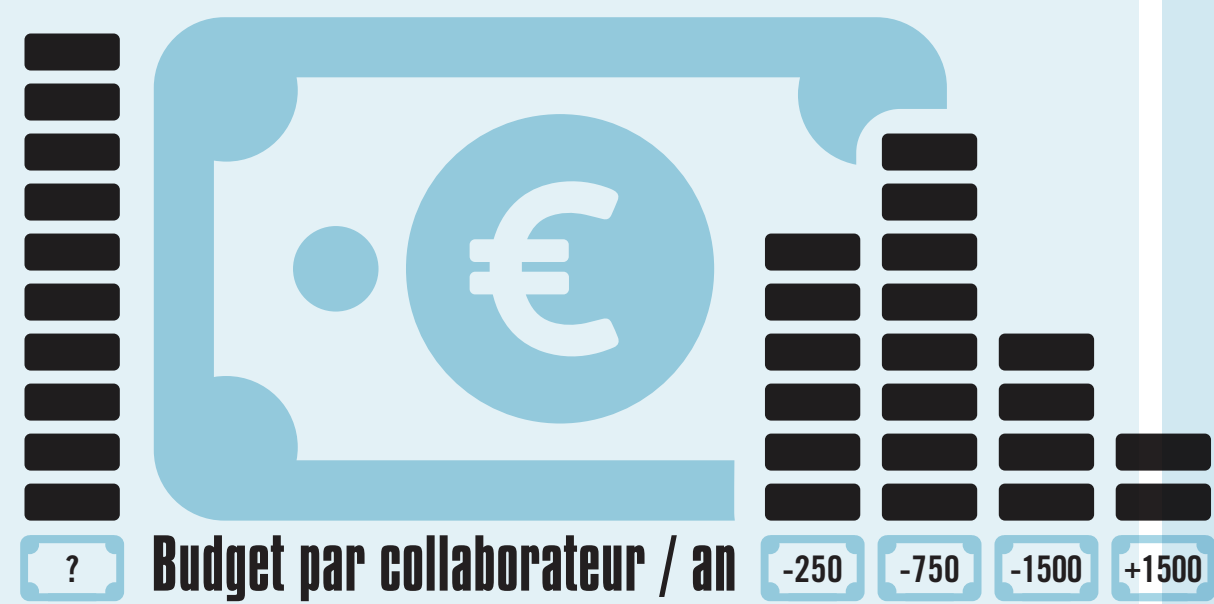
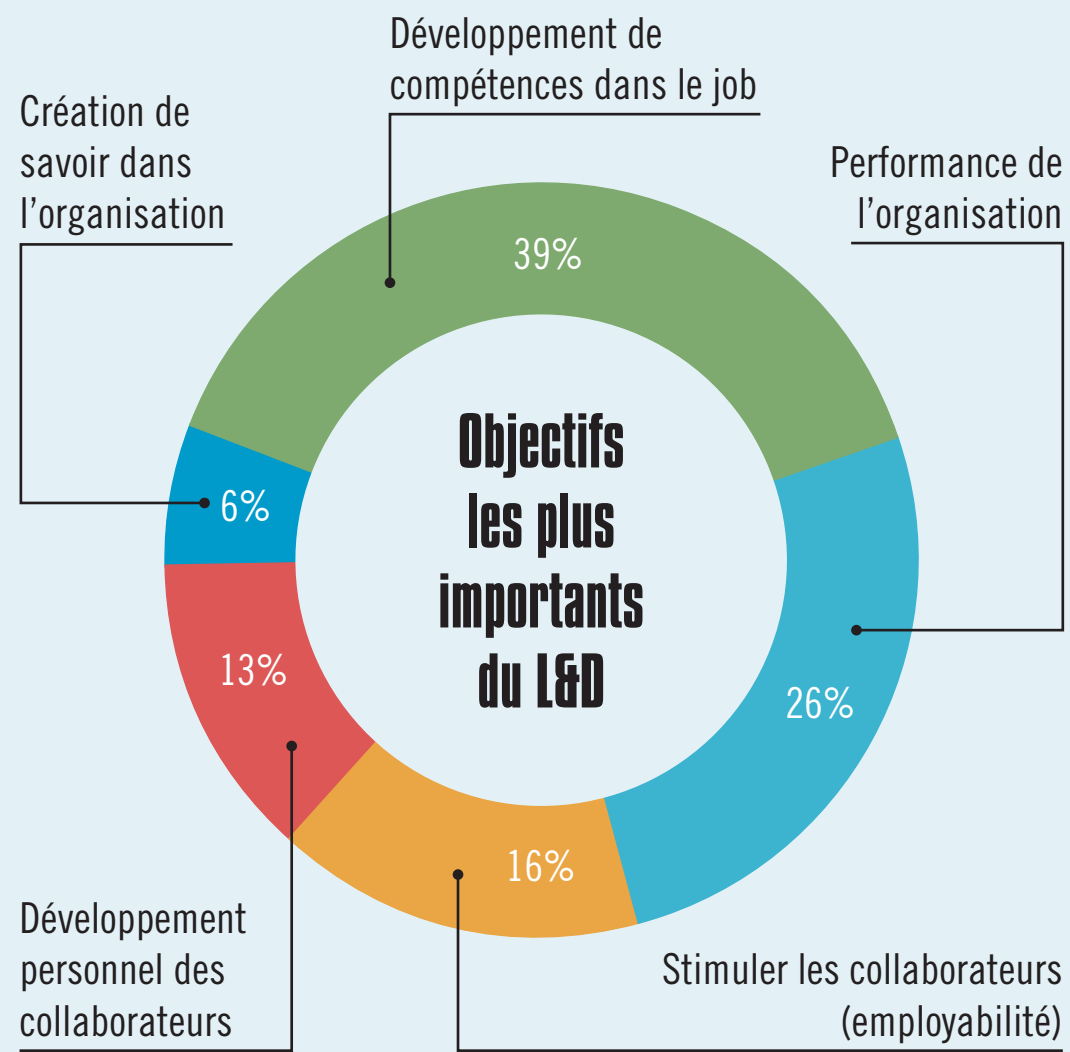
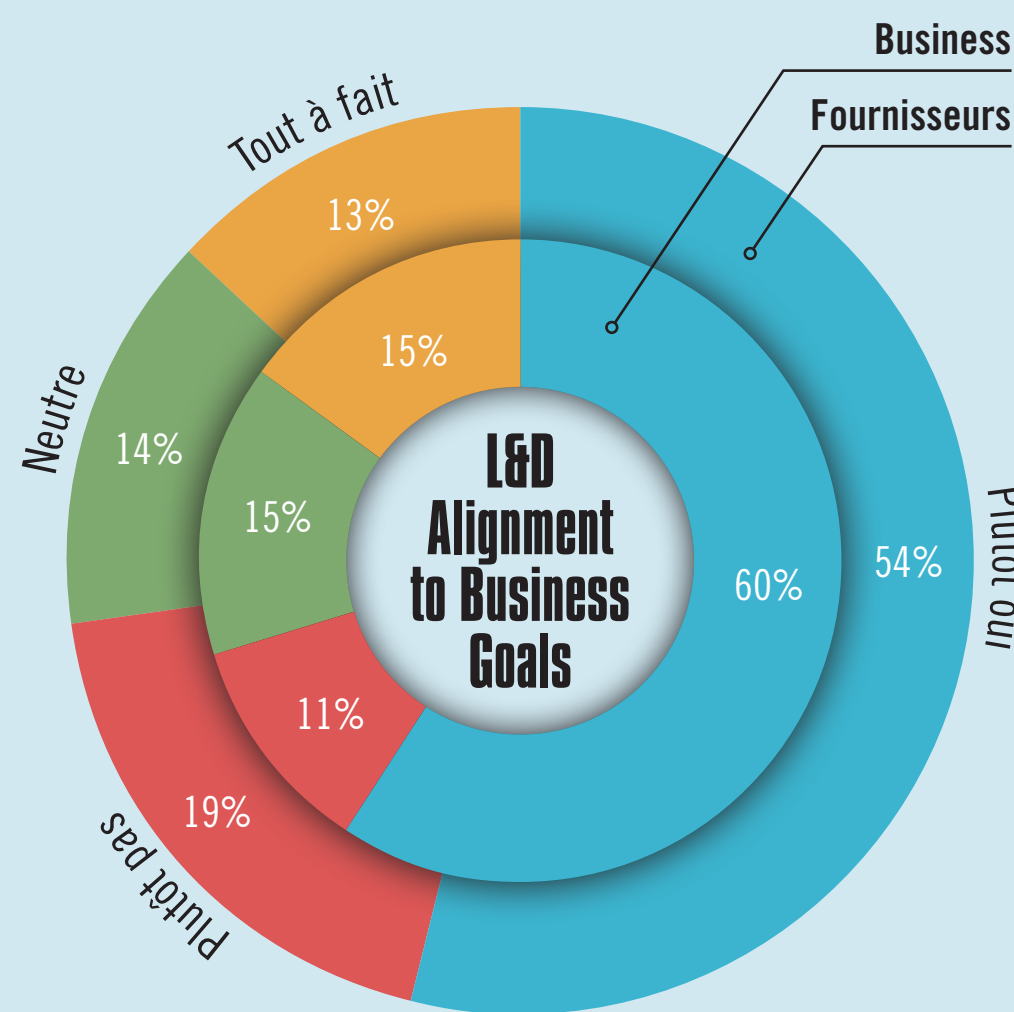
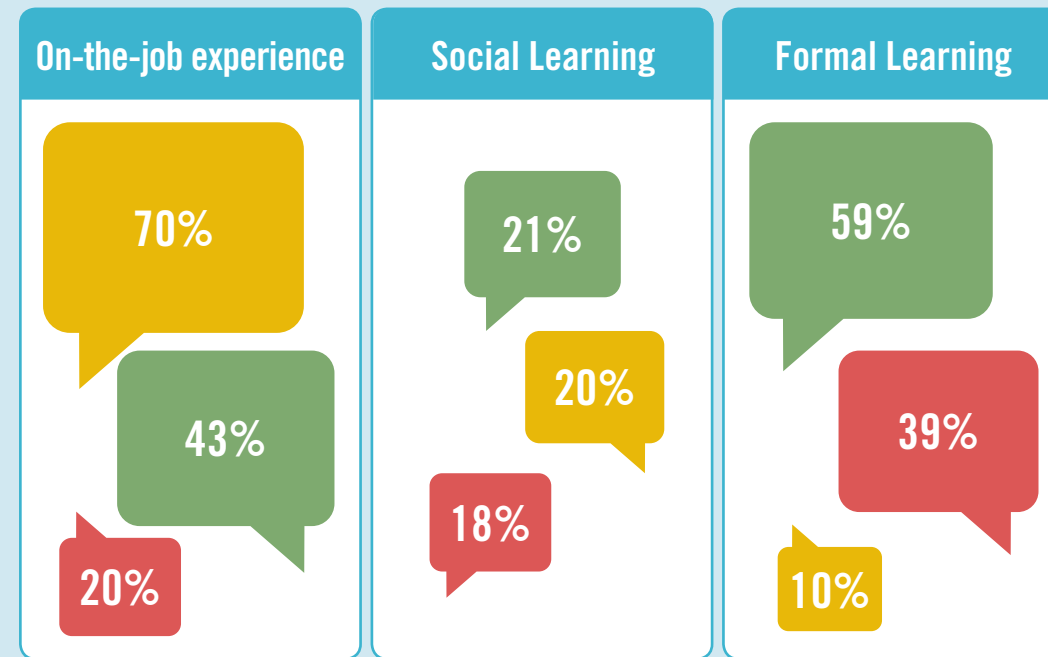


# On apprend

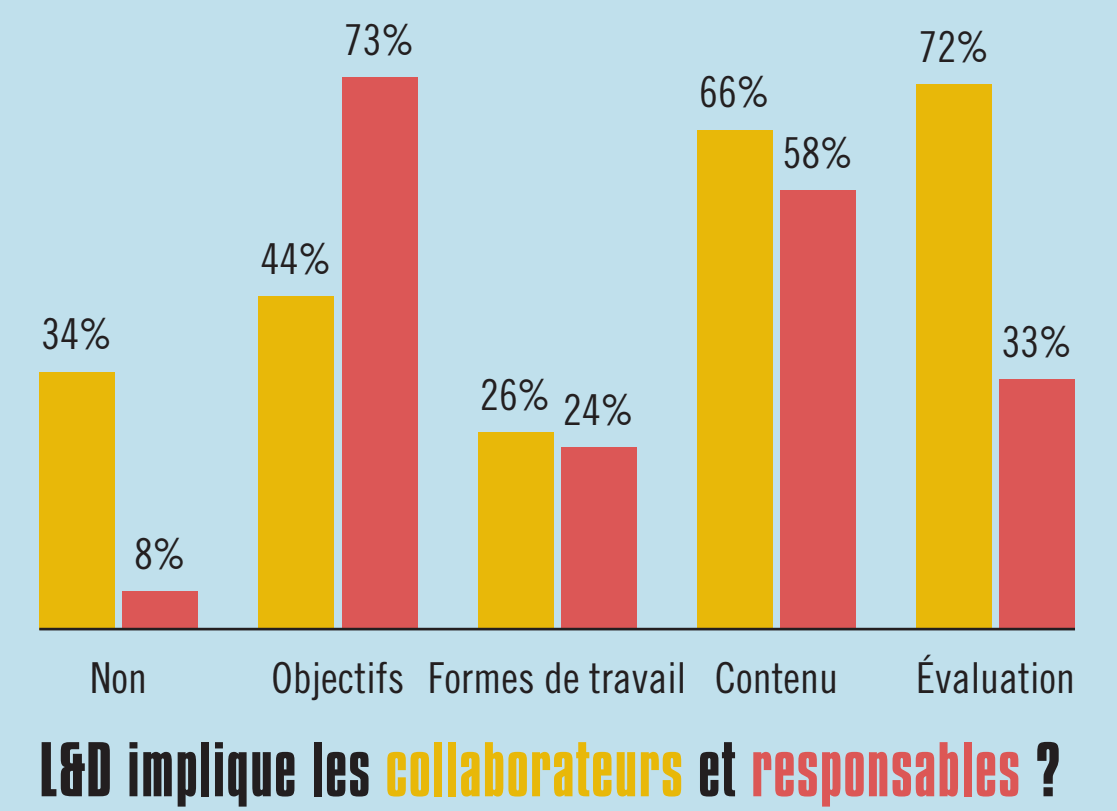
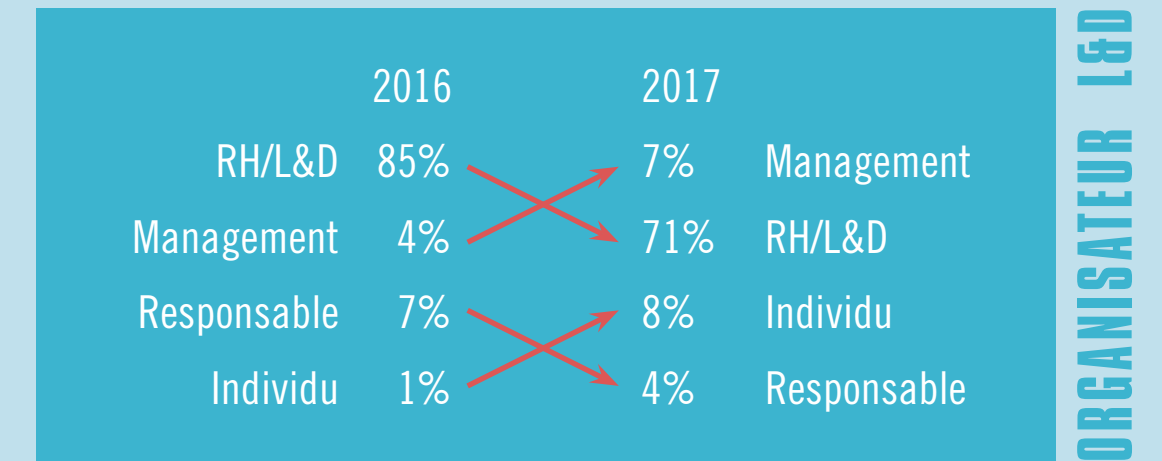
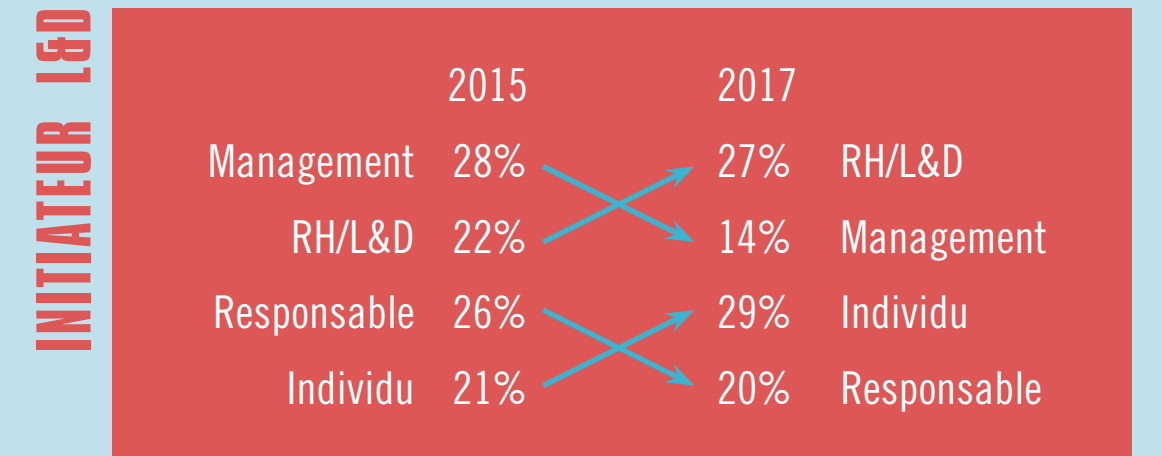


# On-the-job Learning

Time spent on learning by workers / 70:20:10 / L&D

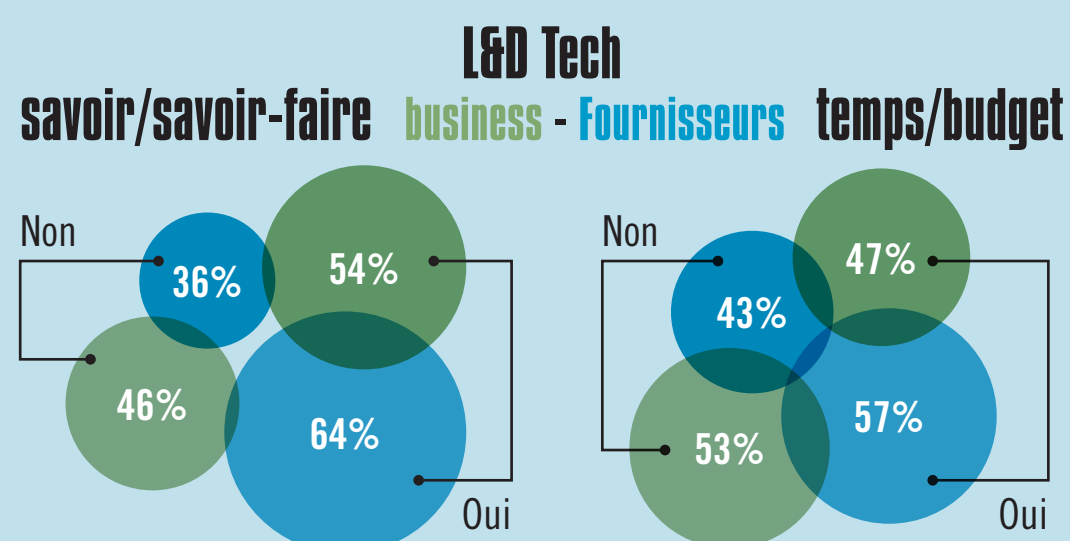


# Stakeholders



# SOMMES-NOUS PRÊTS POUR L'APPRENTISSAGE DU FUTUR ?

## Apprendre & Tech

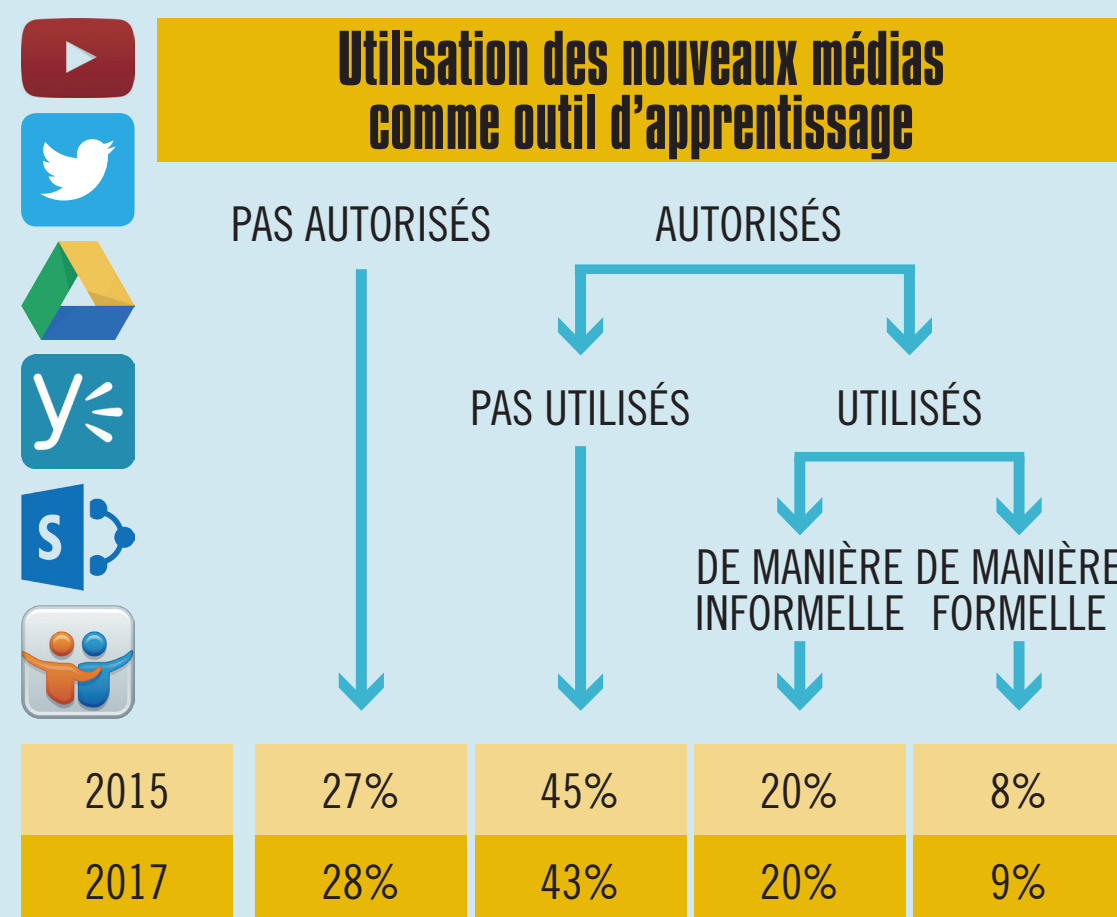


**Pourquoi un logiciel L&D ?**

	business	vs	fournisseurs
Efficacité	73	>	66
Suivi et analyse	69	>>	18
Portée élevée	43	<	52
Gain de temps	42	<	56
Productivité élevée	18	<	29
Implication élevée	16	<	31
Diminution des coûts	15	<<	40

42% EST SATISFAIT DE LMS  
 35% EST SATISFAIT D'UN AUTRE LOGICIEL DE L&D  
 44% N'UTILISE PAS LMS  
 60% N'UTILISE PAS D'AUTRE LOGICIEL L&D  
 14% N'EST (PLUTÔT) PAS SATISFAIT DE LMS  
 5% N'EST (PLUTÔT) PAS SATISFAIT D'UN AUTRE LOGICIEL DE L&D  
 71% DES FORMATEURS INTERNES SAIT UTILISER LA TECHNOLOGIE L&D

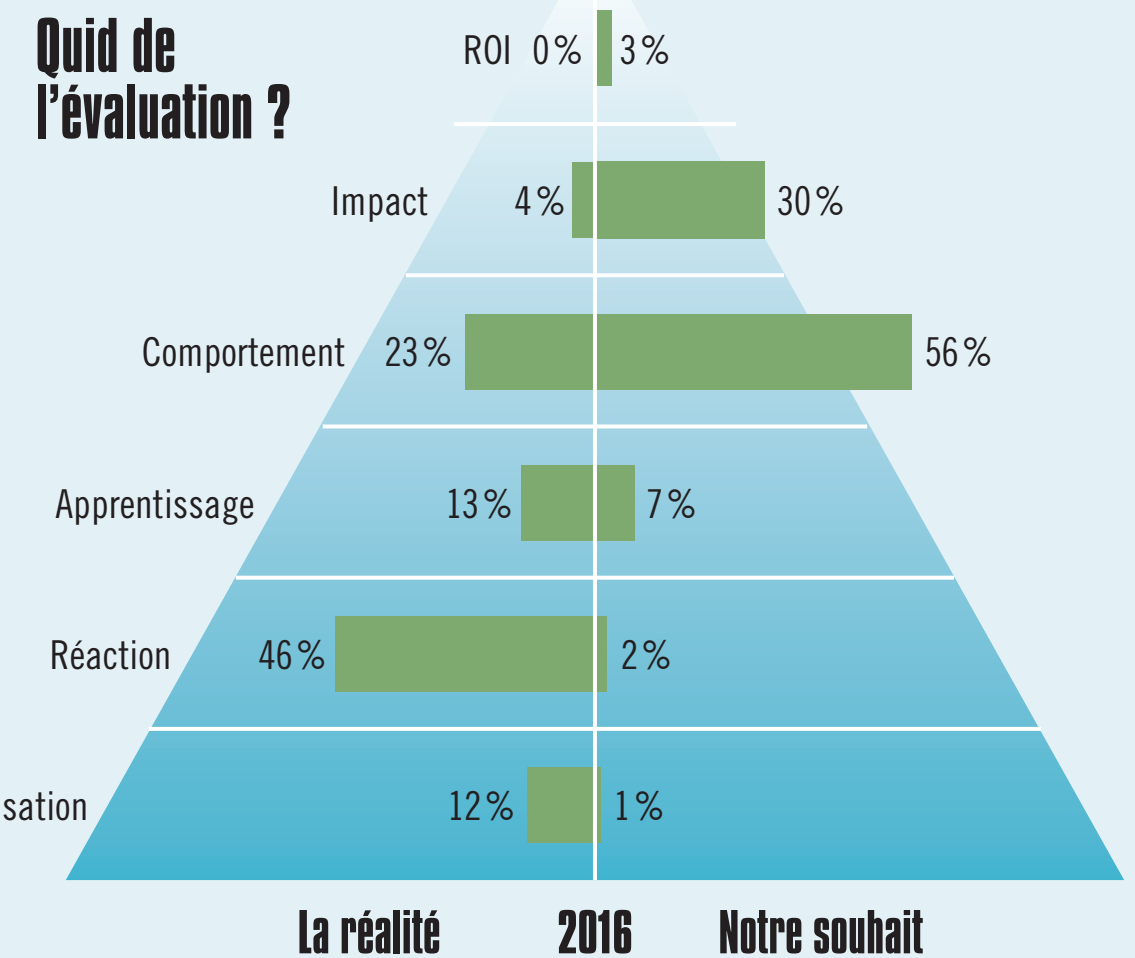
## Crowd Learning



**Flop 3 des formes d'apprentissage**

- Sessions en classe orientées connaissances
  - Journées d'étude externes et conférences
  - Instructions et leçons à un endroit
  - Formations professionnelles
  - MOOC
- Top 3 des formes d'apprentissage**
- Vidéos / Webinaires
  - E-learning / formations en ligne
  - Blended Learning
  - Coaching personnel et en équipe
  - Mobile Learning

## Learning Analytics



**L'utilisation que nous en faisons en 2017:**

- 53% Pour adapter les solutions d'apprentissage / sélectionner les fournisseurs
- 33% Pour augmenter l'impact
- 31% Comme matériel justificatif pour le management
- 20% Comme justification vis-à-vis de normes extérieures
- 16% Pendant les entretiens de fonctionnement et/ou d'évaluation
- 10% Pour mettre en place des parcours de formation
- 30% Nous ne mesurons (quasi) rien ou n'en faisons rien.

DEVENEZ STIMULEARNER ET LISEZ TOUTE L'ÉTUDE

