



# Mettre à l'échelle vos activités d'apprentissage en ligne grâce à l'apprentissage généré par les employés



# Table des matières

Introduction 02

---

## Chapitre 1

Défis commerciaux et solutions 03

---

## Chapitre 2

Qu'est-ce que l'apprentissage généré par les employés? 05

---

## Chapitre 3

L'impact de l'apprentissage généré par les employés sur l'employeur et les employés 07

---

## Chapitre 4

Étapes pour mettre en place une stratégie d'apprentissage généré par les employés 09

---

## Chapitre 5

Études de cas: Nous avons adopté avec succès l'apprentissage généré par les employés 11

---

Conclusion: Comment l'apprentissage généré par les employés façonne l'apprentissage en ligne 12

---

# Introduction

Le monde digital force les entreprises à mettre à l'échelle leurs processus d'apprentissage. Toutefois, ces dernières font face aux défis suivants : répondre au besoin de contenu spécialisés, le manque de main-d'œuvre dans l'apprentissage et le développement (L&D), la création rigoureuse de cycles, les petits budgets et le rythme rapide de l'entreprise. Dans ce scénario, la L&D est souvent laissé de côté pour répondre aux exigences liées aux objectifs d'affaires.

L'un des modèles qui permet à la L&D de réaliser le scénario ci-dessus malgré ses contraintes s'appelle l'apprentissage généré par les employés. Vos employés sont des experts en la matière et la meilleure source de connaissances commerciales à votre portée. Que diriez-vous de leur faire créer du contenu d'apprentissage pour vos formations en ligne au lieu de gaspiller du temps, de l'argent et des ressources externes ?

L'apprentissage généré par les employés est une méthodologie de L&D qui délègue la responsabilité de créer du contenu d'apprentissage des concepteurs pédagogiques aux employés. Par conséquent, vous réduirez les coûts d'apprentissage, aurez la possibilité de mettre à jour les cours en quelques clics et créez du contenu spécialisé en un rien de temps.

Dans cet e-book, nous nous plongerons dans les détails de cette technique d'apprentissage. Nous partageons également quelques défis commerciaux courants ainsi que la solution d'apprentissage générée par les employés adaptée, inspirée des conversations avec nos clients.

**Mais avant de passer à la suite, nous aimerions que vous déterminiez si l'un des problèmes suivants touche votre entreprise:**

Question	Oui/Non
Gêné par de longs processus de création de contenu	
Limité par les budgets de création de cours	
Débordé par un grand nombre de demandes régionales de création de contenu	
Déçu par la faible cadence de création de cours en L&D	

Si vous répondez oui à l'une de ces questions ou plus, il faudra peut-être envisager les solutions que nous offrons. Découvrez les défis commerciaux suivants et leurs solutions.



## Chapitre 1

# Défis commerciaux et solutions

Dans ce chapitre, nous vous présentons certains défis commerciaux auxquels les entreprises sont confrontées, ainsi que les solutions que nous offrons.

### 1er défi commercial

#### Processus de création de contenu lent et long

Le processus traditionnel de création de contenu d'apprentissage en ligne est fastidieux et lent en raison du manque de connaissances commerciales de l'équipe L&D. Elle s'appuie inévitablement sur des experts en la matière travaillant dans chaque domaine pour obtenir des connaissances de base pour créer du contenu d'apprentissage en ligne. Évidemment, cela implique beaucoup de temps passé dans la communication entre la L&D et les experts en la matière, ce qui provoque des délais croissants et résulte en opportunités manquées. Les options immédiates qui s'offrent à votre entreprise sont en général des solutions clé en main disponibles sur le marché. Elles peuvent ne pas être rentables, mal alignées avec vos exigences commerciales, et prendre beaucoup de temps avec un coût d'opportunité accru.

### Solution

#### Comment l'apprentissage généré par les employés résout le problème:

le manque de connaissances de la L&D pour créer du contenu d'apprentissage spécialisé est pallié par le fait que les employés s'occupent de créer leur propre contenu de formation. Nous pensons que les entreprises peuvent résoudre ce problème en encourageant les personnes qui ont les connaissances (autrement dit, les experts en la matière) à les saisir eux-mêmes. Pour réussir cette approche, le processus doit non seulement être simple, mais aussi aider les experts à le faire efficacement (avec un soutien didactique). En allant dans ce sens, l'équipe L&D peut servir de consultant stratégique, gérer un réseau d'experts en la matière et les aider à partager leurs connaissances et à créer du contenu efficace.

Découvrez comment nous avons aidé [Nielsen avec l'apprentissage généré par les employés..](#)

### 2nd défi commercial

#### Budgets restreints

La création et la maintenance de modules d'apprentissage en ligne avec une approche de L&D centralisée ou de fournisseurs tiers, ne sont pas rentables. Compte tenu des budgets de plus en plus serrés, la L&D ne peut pas se permettre de créer tout le nouveau contenu de manière centralisée ou d'externaliser la création de contenu auprès d'un fournisseur.

### Solution

#### Comment l'apprentissage généré par les employés résout le problème:

contrairement au travail avec un fournisseur, où la L&D et les experts en la matière communiquent à plusieurs reprises pour s'assurer de l'exactitude du contenu, l'apprentissage généré par les employés permet d'effectuer tout ce processus en interne. Cela supprime le besoin d'appeler les fournisseurs pour toutes mises à jour de contenu ou modifications nécessaires entraînant des frais supplémentaires pour la L&D. Avec l'apprentissage généré par les employés, ces derniers peuvent désormais modifier et mettre à jour le contenu d'eux-mêmes.

### 3ème problème commercial

#### Accélérez votre entreprise

L'environnement commercial d'aujourd'hui est hautement concurrentiel, et les employés s'efforcent sans relâche de répondre aux besoins en constante évolution du marché. Pour suivre le rythme de ces changements rapides, les équipes doivent se calquer sur un rythme sans précédent. Par conséquent, l'équipe de L&D reçoit constamment de nouvelles demandes de formation.

### Solution

#### Comment l'apprentissage généré par les employés résout le problème:

l'apprentissage généré par les employés leur permet de partager leurs connaissances en continu, qui s'accumulent dans un pool de connaissances toujours mis à jour. Ce stock d'information aide les autres employés à accéder aux ressources de l'entreprise, peu importe son rythme de croissance.

### 4ème problème commercial

#### Surplus de demandes régionales

Pour répondre aux besoins en constante évolution du marché, les entreprises doivent faire progresser leurs employés à une vitesse sans précédent. Par conséquent, les équipes de L&D doivent faire face à une demande croissante de nouveaux contenus de formation. Leur capacité de production étant limitée, ces dernières n'ont pas le temps de traiter les petites demandes spécialisées de chaque équipe régionale au sein de l'entreprise. Les ressources dont bénéficient les services de L&D sont généralement insuffisantes pour traiter le volume et la diversité des demandes de formation qu'ils reçoivent.

### Solution

#### Comment l'apprentissage généré par les employés résout le problème:

les équipes de L&D peuvent tirer parti de l'apprentissage généré par les employés en offrant la possibilité aux différents départements de créer leurs propres solutions d'apprentissage et de jouer un rôle actif dans le partage des connaissances. Ainsi, plusieurs demandes régionales sont satisfaites au sein des équipes. Au lieu de lutter pour répondre aux demandes ou de prétendre qu'elles sont hors de leur portée, l'équipe centrale de L&D peut offrir une solution solide aux parties prenantes ayant des demandes plus petites tout en mettant l'accent sur les initiatives mondiales et stratégiques.

### 5ème problème commercial

#### Faire plus avec moins

Un de nos clients a exploré diverses méthodes pour en faire plus avec moins de main d'œuvre. C'est non seulement la situation actuelle de nos clients, mais aussi celle du monde entier. Les employés essaient souvent d'entasser dix heures de travail en une journée de huit heures. Pour améliorer cette situation, les experts en la matière ont besoin d'un moyen de partager efficacement la charge de travail entre collègues avec un taux d'erreur minimal. En même temps, ces derniers doivent être tout aussi bien informés, afin qu'ils puissent partager la charge de travail sans constamment s'appuyer sur la L&D pour former les autres.

### Solution

#### Comment l'apprentissage généré par les employés résout le problème:

la L&D peut maintenant accomplir plus avec un investissement de temps minime. Après une première période de création de contenu pour former les collègues à être tout aussi compétents, la L&D peut endosser le rôle de soutien et de support. Cela leur a permis de gérer plus efficacement leur charge de travail et de se concentrer sur des projets de formation stratégique.

Face à ces défis, les équipes de L&D ont opté pour une solution locale axée sur les employés pour exploiter l'expertise interne.

## Chapitre 2

# Qu'est-ce que l'apprentissage généré par les employés?

## Contexte de l'apprentissage généré par les employés

L'apprentissage généré par les employés consiste essentiellement à donner aux experts en la matière la responsabilité de créer du contenu. Cette stratégie exploite leur expertise et leur permet de la partager avec leurs collègues efficacement. L'un de nos clients a décidé de tirer parti de l'apprentissage généré par les employés en offrant à chaque département la possibilité de créer ses propres solutions d'apprentissage et de jouer un rôle actif dans le partage des connaissances. Dans l'un des cas, la L&D a fourni aux équipes un outil de création facile à utiliser et a créé un site interne avec des lignes directrices générales pour créer du matériel de formation efficace. Aujourd'hui, plus de 500 employés de cette entreprise créent du contenu d'apprentissage grâce à un système de partage des connaissances efficace entre collègues.

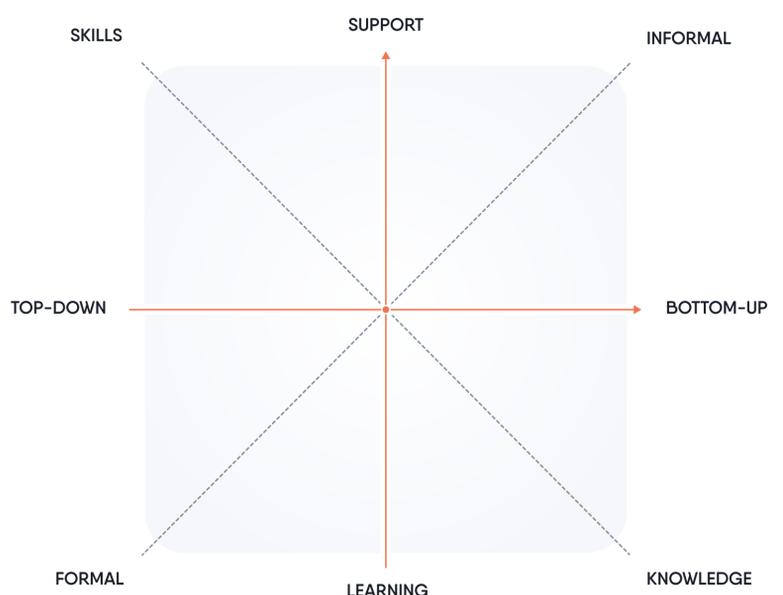
Le tableau ci-dessous montre comment les experts en la matière ont utilisé le modèle d'apprentissage généré par les employés pour certains cours/sujets populaires

Équipe	Action
Équipes de direction de produit	Développement de contenu d'apprentissage sur de nouveaux modèles et services
Équipes de service clients	Création de nouveaux programmes sur l'optimisation des relations avec les clients
Centres d'appels	Création de programmes sur la façon de répondre aux appels et de résoudre efficacement les problèmes
Représentants sur le terrain	Création de cours de formation sur la façon d'interagir avec les clients
Équipe d'analyse	Création de contenu de type « trucs et astuces » pour l'utilisation d'outils d'analyse

## Tendances d'apprentissage en ligne et d'apprentissage généré par les employés

Nous pensons qu'il existe quatre grandes tendances au sein de l'industrie de l'apprentissage:

1. Le passage de l'apprentissage formel à l'apprentissage informel
2. D'une approche descendante à une approche ascendante
3. De l'apprentissage au soutien à la performance
4. De l'accent mis sur les connaissances à l'orientation des compétences



Sur la base des tendances actuelles en L&D, on peut observer que, même s'il y a moins de demande pour la création de macro contenu pour l'apprentissage détaillé, le besoin de micro contenu court et actionnable augmente.

Cette situation reste conforme au passage du partage des connaissances et au soutien du rendement, où la majorité du contenu d'apprentissage devrait être informel. Les équipes de L&D devraient plutôt déplacer leur approche de formation vers des ressources en milieu de travail. La plupart des cours formels d'apprentissage en ligne sont créés par des concepteurs pédagogiques. Bien qu'ils soient spécialistes en matière d'apprentissage en ligne, ils ne le sont pas forcément sur un sujet particulier pour lequel ils créent du contenu. Ces concepteurs doivent faire des aller-retour avec les experts (souvent des employés) pour s'assurer que tout le contenu soit exact.

Cette approche a de sérieux inconvénients:

- Les concepteurs pédagogiques (en particulier les fournisseurs tiers) sont coûteux. Ils peuvent coûter entre 9 000 \$ et 30 000 \$ pour créer seulement une heure de contenu d'apprentissage.
- Le processus est long et lourd en ressources. Il faut généralement entre 90 et 240 heures pour créer seulement une heure d'apprentissage en ligne.
- Le contenu est souvent obsolète au moment de sa publication.
- Le coût des mises à jour périodiques est exorbitant.

L'apprentissage généré par les employés offre une alternative utile. Il bouleverse le processus de création de contenu en permettant aux employés de partager leur expertise, ce qui leur permet d'assumer la responsabilité de la création de leur propre formation. En mettant les travailleurs avec l'expertise la plus pertinente en charge de la construction et du maintien de l'apprentissage en ligne, vous pouvez réduire tous les inconvénients précédemment cités.

L'apprentissage généré par les employés est extrêmement stimulant en raison de la reconnaissance que vos employés obtiennent pour leur expertise. Cette technique met également en avant le fait que les employés comprennent mieux le cœur de métier L&D.



## Chapitre 3

# L'impact de l'apprentissage généré par les employés sur l'employeur et les employés

Pour réussir avec l'approche d'apprentissage générée par les employés, le processus doit être facile à utiliser, tout en soutenant les experts en la matière dans la création de contenu efficace. La L&D doit agir en tant que consultant stratégique, gérant du réseau d'experts et en les soutenant pour qu'ils créent du contenu efficace.

Voici les principales parties prenantes de la L&D et leurs préoccupations concernant l'apprentissage généré par les employés:

Parties prenantes	Problème	Approche
Chefs d'entreprise	Coûts et culture - Nous pouvons mieux utiliser le temps des employés au lieu de les amener à externaliser du contenu. La culture acceptera-t-elle cette approche ascendante?	Les gens ont tendance à accepter le changement quand c'est logique et qu'ils peuvent en voir les avantages positifs pour eux. La L&D doit démontrer ces avantages aux chefs d'entreprise et aux experts en la matière. Par exemple, selon les recherches de Robyn Defelice et Karl Kapp, il faut entre 42 et 143 heures pour créer un cours en ligne. De même, une étude <a href="#">Chapman Alliance</a> a révélé qu'une heure de matériel d'apprentissage en ligne coûte entre 10 054 \$ et 50 371 \$ à produire. La L&D peut économiser du temps et de l'argent en encourageant les experts en la matière à contribuer et à partager leurs connaissances au lieu de suivre le cycle traditionnel de création de contenu de bout en bout.
L&D	Impact - Comment enseigner aux experts en la matière à être des concepteurs pédagogiques s'ils manquent d'éducation formelle dans ce domaine?	Les experts en la matière n'ont pas le temps de se former au niveau pédagogique. Ils ont leur propre travail à faire. Mais l'apprentissage généré par les employés offre une approche simplifiée pour saisir leur expertise. Le logiciel de création qu'ils utilisent doit être simple à utiliser afin qu'ils puissent commencer à créer du contenu immédiatement
Salariés	Temps - Je n'ai pas beaucoup de temps ; combien de temps faut-il pour créer un module d'apprentissage en ligne?	Il est essentiel que la L&D précise aux experts en la matière que les cours en ligne complets ne sont pas toujours la réponse aux besoins d'apprentissage. Une simple information informelle ou une brève ressource peut tout aussi bien fonctionner. L'apprentissage généré par les employés s'inscrit dans le comportement normal de travail d'un expert en matière d'auto-résolution des défis professionnels, sans s'attendre à ce que les experts en la matière deviennent des experts pédagogiques. Cette approche permet aux experts en la matière occupés de partager leurs connaissances en peu de temps.

## 5 avantages de l'apprentissage généré par les employés

### 1. Créer des cours rapidement

Dans une configuration typique, le concepteur pédagogique interroge les employés pour accéder à leur expertise. Ils utilisent les connaissances des employés pour concevoir un cours et le leur retourner pour l'examiner. Ce processus est répété avant que le contenu ne soit prêt à être publié et peut prendre des centaines d'heures juste pour créer une heure d'apprentissage en ligne. Toutefois, avec l'apprentissage généré par les employés, les experts en la matière créent du contenu d'apprentissage. Il n'y a plus d'itération et de va-et-vient, ce qui rend le processus beaucoup plus rapide.

### 2. Correspond à votre budget

L'apprentissage généré par les employés transforme les experts en la matière en gestionnaires de création de contenu d'apprentissage. Ils utilisent leur propre expertise comme source pour l'apporter dans l'apprentissage en ligne. Pour créer un cours avec l'apprentissage généré par les employés, il vous faudra moins d'experts et d'itérations avant de le publier. Avec la possibilité de créer des cours rapidement et à moindre coût, vous serez également en mesure d'adapter votre apprentissage.

### 3. Mettre les cours à jour

Plus le processus de création d'un cours est long, plus les chances que le contenu soit obsolète au moment où il atteint les apprenants sont élevées. Les mises à jour de cours peuvent être compliquées et coûteuses. Le contenu d'apprentissage généré par les employés est maintenu et mis à jour au fur et à mesure de sa création: en remettant la responsabilité aux experts en la matière. Ils savent exactement quand un cours a besoin d'être mis à jour. Grâce à un outil de création d'apprentissage en ligne facile à utiliser, vos experts en la matière peuvent mettre à jour un cours en quelques clics. Et vous ne serez plus surpris par des frais cachés supplémentaires.

### 4. Créer une culture d'apprentissage inspirante

L'apprentissage généré par les employés permet aux employés d'apprendre les uns des autres, de les autonomiser et de s'inspirer pour continuer à se développer et à grandir. Ce type d'apprentissage d'employé à employé favorise une culture d'apprentissage positive au sein de votre équipe ou entreprise. En dehors de cela, les employés deviendront maîtres de leur croissance. Avoir une culture d'apprentissage forte et inspirante mène à de meilleurs résultats commerciaux et renforcera votre entreprise.

### 5. Augmentez la capacité de votre L&D

Votre département de L&D crée juste une fraction du contenu d'apprentissage nécessaire parce qu'il manque de personnel ? Augmentez la capacité grâce à l'apprentissage généré par les employés. Avec l'aide des experts en la matière, vous pouvez augmenter votre capacité de manière significative. Vous serez en mesure de répondre à beaucoup plus de besoins d'apprentissage en ligne rapidement.

## Chapitre 4

# Étapes pour mettre en place l'apprentissage généré par les employés



### 1. Commencez petit, identifiez les contenus à fort potentiel

Chaque entreprise possède un énorme volume de connaissances tactiques inexploitées au sein de son environnement de travail, qui ne sont pas nécessairement consignées par écrit. L'idée est de capturer et de partager ce savoir-faire collectif des meilleures pratiques.

- Commencez par identifier les types de savoir où les besoins des employés se croisent avec ceux de l'entreprise et des capacités technologiques.
- Nous ne préconisons pas de remplacer la formation en classe, mais plutôt de trouver les connaissances auxquelles les employés pourraient contribuer et répondre aux demandes de L&D eux-mêmes.



### 2. Fournir des conseils: développer des «Boîtes à outils» pour permettent aux utilisateurs de créer une formation

En tant qu'expert en apprentissage, vous êtes en bonne position pour partager les meilleures pratiques et stratégies de création de contenu. Fournissez des conseils aux employés, en enseignant aux experts en la matière comment s'en occuper d'eux-mêmes.

Développez un hub central où les utilisateurs peuvent trouver et partager des connaissances sur la façon de créer de la formation. Rendez-le aussi attrayant et aussi facile à utiliser que possible. Il peut s'agir d'un wiki, d'une page Intranet, d'un site WordPress ou même d'une partie de votre système de gestion de l'apprentissage (si vous en avez un).

Au sein de ce hub, n'hésitez pas à élaborer et à organiser des ressources clés, y compris les meilleures pratiques de l'industrie, comment commencer, comment créer du contenu de formation, des exemples, des lignes directrices sur la marque, des modèles, comment et où partager le contenu finalisé, et comment joindre l'équipe d'apprentissage avec des questions et des commentaires. Vous pouvez même développer un assistant ou un ensemble de questions qui aide les utilisateurs à comprendre ce dont ils ont besoin et si la formation répond vraiment à leur problème commercial.



### 3. Fournir des outils: une plateforme qui permet aux utilisateurs de créer et de partager facilement du contenu de formation

Donnez aux utilisateurs l'accès à une plateforme intuitive pour le développement et le déploiement de contenu. Ne vous attendez pas à ce qu'ils aillent le trouver par eux-mêmes. Les logiciels d'apprentissage en ligne pour les experts non-axés sur l'e-learning doivent être faciles et intuitifs à utiliser, avec des modèles pour créer du contenu et un support technique solide de la part du fournisseur d'outils.

L'équipe de L&D peut jouer un rôle stratégique en aidant à trouver une solution comme Easygenerator, puis continuer à fournir des conseils et des habilitations aux utilisateurs, en formant des experts en la matière.



#### 4. S'associer aux RH, aux équipes régionales et aux cadres supérieurs

L'apprentissage généré par les employés est un modèle d'apprentissage démocratique qui englobe le pouvoir de la communauté et, par conséquent, la L&D doit obtenir l'approbation et l'appui des chefs d'entreprise.

- Travaillez avec vos responsables RH et commerciaux pour adopter et promouvoir le travail et la valeur ajoutée de cette approche
- L'appui d'un chef d'entreprise apprécié peut créer une vague d'inspiration parmi vos employés pour participer à la création de connaissances



#### 5. Permettre les experts en la matière de cocréer des ressources d'apprentissage

En dehors des parties prenantes de l'entreprise, vous devez également impliquer les employés qui sont vos vrais créateurs de connaissances. Adoptez un modèle de «co-développement» qui reconnaît les employés comme des experts et encourage le dialogue entre les employés et le département L&D.

- Informez les employés afin que la courbe d'apprentissage ne soit pas aussi raide lorsqu'ils commencent à utiliser les outils d'eux-mêmes.
- Encouragez les employés à penser au-delà de sujets fonctionnels comme l'ingénierie et la fabrication et donnez-leur suffisamment d'exemples pour penser au-delà des cours. Par exemple, l'apprentissage dans des domaines cruciaux comme la conformité (compliance) peut également être réalisé en partageant des anecdotes ou des expériences simples qui démontrent l'aspect pratique des règles de conformité.
- L'appréciation joue un grand rôle dans le suivi des comportements de partage des connaissances. Exploitez cela et inspirez plus d'experts en la matière à se joindre à la révolution du savoir.

La formation générée par les employés peut ne pas être appropriée dans toutes les situations. Le type d'industrie et sa culture interne dicteront bon nombre d'entre elles. Par exemple, la formation sur la sécurité et la conformité est généralement considérée comme un enjeu global stratégique et peut ne pas être légué aux experts seuls. Suivez les principes de votre entreprise, mais n'ayez pas peur de les défier non plus. L'apprentissage généré par les employés peut être très efficace. Commencez petit pour finir gros!

## Chapitre 5

# Études de cas: nous avons adopté avec succès l'apprentissage généré par les employés

## Nielsen – Habilitier les employés à créer du contenu

### Défi ----- Solution ----- Résultat

L'équipe L&D de Nielsen était submergé par les demandes d'apprentissage. L'équipe devait réduire sa charge de travail pour pouvoir se concentrer sur les programmes d'apprentissage stratégique tout en traitant plusieurs petites demandes régionales.

En adoptant la méthodologie d'apprentissage générée par les employés, les employés de Nielsen ont pu commencer à traiter eux-mêmes les demandes d'apprentissage sans sacrifier la qualité du contenu. Les employés de Nielsen ont rapidement adopté des outils faciles pour créer des cours, des programmes d'intégration, de la formation sur les produits et des instructions de travail pour lesquelles ils s'étaient auparavant uniquement appuyés sur la L&D.

Aujourd'hui, plus de 500 employés de l'entreprise créent du contenu d'apprentissage grâce à un système efficace de partage des connaissances entre collègues. Au lieu de lutter pour répondre aux exigences, l'équipe centrale de L&D offre maintenant une solution solide aux parties prenantes ayant des demandes plus petites tout en mettant l'accent sur les initiatives stratégiques mondiales.

## Sodexo – Augmenter la production d'apprentissage en ligne

### Défi ----- Solution ----- Résultat

La main-d'œuvre de Sodexo est composée de personnes de plus de 130 nationalités différentes. Les demandes régionales de formation peuvent être très spécifiques. De plus, les différences culturelles et linguistiques locales doivent être prises en considération. Le volume de demandes a souvent mis à mal l'équipe, et la traduction du matériel était un processus long et coûteux. Compte tenu du grand nombre de demandes de formation et de la capacité limitée de l'équipe mondiale de L&D chez Sodexo, ils n'ont pas été en mesure d'accomplir des tâches essentielles comme la maintenance des cours et la préparation de matériel de formation à temps.

Comme personne ne comprend mieux les besoins régionaux en matière de formation que les employés locaux, Sodexo a adopté la méthode de l'apprentissage généré par les employés. Ces derniers créent et partagent leur contenu de formation. Ils peuvent maintenant créer du matériel d'apprentissage à temps. Ces cours sont directement prêts à l'emploi, sans longs processus de traduction et de localisation. Et ils n'ont pas besoin d'attendre qu'un concepteur pédagogique crée un cours avec des outils plus complexes.

Leurs plus grands succès à ce jour furent au sein de l'équipe Soft Service Framework en France et dans le déploiement d'un outil de marketing. L'équipe Soft Service Framework devait créer et partager des vidéos de formation avec des questions de test. Grâce à l'apprentissage généré par les employés et à notre outil de création, l'équipe a pu construire 23 modules d'elle-même. Ils l'ont fait 22 fois plus vite et 42 fois moins cher qu'en faisant appel à des concepteurs pédagogiques.

## Danone – Construire une culture du partage des connaissances

### Défi ----- Solution ----- Résultat

Danone est une multinationale de 105 783 employés basés dans 55 pays. Le responsable de l'apprentissage numérique a rencontré des difficultés typiques en L&D, comme un petit groupe de fournisseurs externes experts en L&D ayant abouti à des solutions peu évolutives, voire datées. Danone n'a pas été en mesure de développer et de maintenir le contenu d'apprentissage à la bonne vitesse et avec la flexibilité souhaitée.

Danone a introduit l'apprentissage généré par les employés et cela signifie que chaque employé, partenaire et fournisseur peut tirer parti des connaissances de ses collègues, où qu'ils se trouvent, quand ils le souhaitent.

Aujourd'hui, 2 ans après la mise en œuvre de l'apprentissage généré par les employés, Danone compte plus de 500 auteurs dans plus de 30 pays. L'un des plus grands objectifs et résultats obtenus par Danone est la construction d'une culture du partage des connaissances. Désormais, les équipes locales peuvent produire et mettre à jour du contenu entièrement indépendamment.



# Conclusion: Comment l'apprentissage généré par les employés façonne l'apprentissage en ligne

L'approche d'apprentissage générée par les employés fonctionne déjà pour de nombreuses entreprises qui expérimentent l'apprentissage social et collaboratif. Il s'agit d'un moyen pratique d'actualiser le paradigme du partage des connaissances qui se produit dans les lieux de travail et qui est tout à fait aligné sur les comportements générés par une main-d'œuvre moderne. Si vous êtes une grande entreprise, lisez notre [e-book sur les raisons pour lesquelles les grandes entreprises passent à l'apprentissage généré par les employés!](#)

Compte tenu de la tendance générale à l'apprentissage ascendant, informel, axé sur la performance et sur les compétences ; la L&D doit transcender le processus traditionnel d'apprentissage en ligne. Pour cela, la L&D doit démocratiser la création de contenu en s'associant avec des créateurs de connaissances réelles (des employés), afin de créer une base de connaissances en direct qui évolue à la vitesse de l'entreprise.

L'apprentissage en ligne est un excellent moyen de soutenir le progrès rapide de la main-d'œuvre, mais sa gestion doit être décentralisée, et le partage informel des connaissances doit être incorporé comme un courant permettant de libérer les connaissances commerciales explicites et facilement mettre à l'échelle les activités existantes d'apprentissage en ligne.

