



Dossier de presse

Deuxième édition des E-Learning Excellence Awards

Le 19 juin 2012, à Paris



Sommaire

Communiqué de presse	3
I. Présentation des lauréats 2012 et de leurs dispositifs de formation	7
- NATIXIS	8
- PFIZER Santé animale	12
- CFPB	15
II. Tendances observées lors de cette deuxième édition	18
1) Présentation des candidats	18
2) Panorama des tendances observées	19
3) Leviers d'efficacité et verbatims des candidats	20
III. Partenaires organisateurs des E-Learning Excellence Awards : Cegos et AEF.info	21

Communiqué de presse

Deuxième édition des E-Learning Excellence Awards :

Le Grand Prix 2012 est décerné à NATIXIS pour son dispositif de formation « Comportements sous stress »

Paris, le 19 juin 2012 – Le Groupe Cegos a organisé cette année, en partenariat avec AEF.INFO, la deuxième édition des E-Learning Excellence Awards. La remise des Awards a eu lieu le 19 juin à Paris, lors du Congrès Learning Talent & Development, qui rassemble plusieurs centaines de professionnels de la formation et du développement des compétences.

Les E-Learning Excellence Awards récompensent des dispositifs de formation e-learning et mixtes exemplaires mis en place dans des entreprises, organismes, associations, instituts d'enseignement supérieur...

Décernés par un jury de professionnels, ils visent ainsi à mieux comprendre les changements importants qui ont cours en matière de pédagogie, de parcours de formation, de dispositifs mis en place et surtout à identifier et à partager les meilleures pratiques de formation « multimodale », associant plusieurs modalités de formation présentielle et/ou distancielle.

Le Grand Prix 2012 a été décerné à NATIXIS pour son dispositif de formation « Comportements sous stress ».

Le jury 2012, présidé par Nadine Vienne, Responsable Formation nouveaux Produits de Nissan Europe, a choisi de récompenser le dispositif de formation « Comportements sous stress » mis en place par NATIXIS.

Ce dispositif associant e-Learning, formation présentielle et conférences a pour objectif de permettre aux collaborateurs de mieux vivre et travailler ensemble. Le projet repose sur l'utilisation du modèle de personnalités Comcolors™ et à la particularité d'avoir été co-produit par NATIXIS, à l'initiative de Bruno GUIRADO et de Pascal AUBERT, Responsables du département Formation et des programmes E-learning, en association avec l'auteur du modèle, Franck JULLIEN. Ainsi, le module e-Learning utilisé dans le cadre du projet NATIXIS est-il aussi accessible à tout acheteur du livre de l'auteur.

Pour en savoir plus sur le projet « Comportements sous stress », voir les pages 6 à 8.



Deux autres dispositifs de formation figurent au palmarès de cette année :

PFIZER Animal Health remporte le Prix du meilleur dispositif de formation « Métier » 2012.

Le dispositif « Freedom to learn » mis en place par PFIZER a pour objectif de maintenir les connaissances métiers du vétérinaire à jour et de le préparer aux évolutions environnementales. Ce dispositif est disponible dans 5 pays, en Français, Allemand, Anglais, Espagnol, Italien.

Pour en savoir plus sur « Freedom to learn », voir les pages 9 à 11.

Le CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire) remporte le Prix du meilleur dispositif de formation « Corporate ou Management » 2012.

Le « dispositif de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme » a été développé par le CFPB en collaboration avec 6 souscripteurs (Allianz Banque, Caisse des dépôts, Groupe BPCE, BNP Paribas, Crédit Agricole, Société Générale). Il a la particularité d'être destiné à l'ensemble de la profession bancaire, soit 380 000 collaborateurs en France et 200 000 collaborateurs à l'étranger.

Pour en savoir plus sur le « dispositif de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme », voir les pages 12 à 14.

3 lauréats récompensés par un jury de professionnels... parmi 10 projets exemplaires

Pour cette deuxième édition des E-Learning Excellence Awards, 5 dossiers dans chaque catégorie ont été retenus puis présentés à un jury composé de professionnels des Ressources Humaines et de la formation :

Les candidats dans la catégorie formation « Métier » étaient : CDNT (Centre Droit et Nouvelles Technologies), Université de Lyon 3, PERNOD RICARD, PFIZER Animal Health, THALES, VATEL.

Les candidats dans la catégorie formation « Corporate ou Management » étaient : AREVA, CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire), NATIXIS, SUEZ ENVIRONNEMENT, TOTAL.

Pour découvrir les dispositifs de ces candidats, vous pouvez vous adresser au service de presse.

LE JURY DES E-LEARNING EXCELLENCE AWARDS 2012

Présidente du jury

Nadine VIENNE, Responsable Formation nouveaux produits - NISSAN EUROPE

Membres du jury

Maud BENHAMOU, Directrice des Ressources Humaines de l'Hôtel Lutetia
CONCORDE HOTELS (*Lauréat 2011*)

Gérard BUCHOUD, Responsable de l'amélioration de la performance formation
GROUPE MICHELIN

Cyril DUCHAMP, Journaliste
AEF.INFO

Sylvie GENEVEY, Directrice Formation Groupe
SOCIETE GENERALE

Christophe JEUNESSE, Maître de conférences
UNIVERSITE PARIS OUEST NANTERRE

Laurent MARQUET, Responsable des RH
GROUPE PREVOIR (*Lauréat 2011*)

Jean-Marc ROBINET, Responsable e-learning à la Direction des Ressources Humaines
RATP

Bart SCHUTTE, Director, Digital Learning & New Technologies
SAINT-GOBAIN

Philippe SIMON-GRANIER, Program Manager

AIR LIQUIDE CORPORATE UNIVERSITE (Lauréat 2011)

RAPPEL SUR LES E-LEARNING EXCELLENCE AWARDS ET LES CRITERES DE JUGEMENT DES CANDIDATURES

Le Groupe Cegos a organisé la deuxième édition des E-Learning Excellence Awards en partenariat avec AEF. Ils sont :

- **Ouverts à toutes les modalités pédagogiques à distance** : modules e-learning, mobile learning, serious gaming, learning 2.0...
- **Orientés efficacité pédagogique** par l'analyse des trois volets d'une formation : l'expertise contenu, la conception pédagogique & les modalités utilisées.
- **Centrés sur les résultats** grâce à la prise en compte de la qualité du pilotage de projet : choix techniques, accompagnement en interne, déploiement, suivi des résultats...

Les critères de jugement des dossiers présentés sont les suivants :

- **Innovation technologique et pédagogique du dispositif de formation** : nombre de modalités différentes utilisées, pertinence du choix des modalités, ...
- **Efficacité de la formation** : mise en œuvre et résultats, efficacité pédagogique du dispositif, ...
- **Facilité de déploiement du dispositif** : accessibilité pour les apprenants, dispositif de communication et d'accompagnement du projet...



I - Présentation des lauréats 2012 et de leurs dispositifs de formation



NATIXIS GRAND PRIX 2012 « Comportements sous stress »



Présentation de l'entreprise :

NATIXIS est la banque de financement, de gestion et de services financiers du Groupe BPCE, deuxième acteur bancaire en France. NATIXIS développe trois métiers cœurs dans lesquels elle dispose d'expertises fortes et reconnues :

- la banque de financement et d'investissement (financements structurés, marché de capitaux et banque commerciale) ;
- l'épargne (gestion d'actifs, assurance, banque privée, capital investissement) ;
- les services financiers spécialisés (affacturation, cautions et garanties, crédit-bail, crédit à la consommation, financement du cinéma et de l'audiovisuel, ingénierie sociale, paiements et titres).

Ces trois métiers cœurs travaillent en synergie et associent leurs expertises pour offrir aux clients des solutions personnalisées à forte valeur ajoutée.

Entités concernées par la formation et profil des apprenants :

L'ensemble des collaborateurs et de ses filiales, répartis en France et à l'étranger.

Enjeux :

L'enjeu est Corporate : permettre aux collaborateurs de NATIXIS (France et International) de mieux vivre et travailler ensemble, au quotidien et plus particulièrement en situation de stress. Le savoir-être, au travail, pour soi et avec les autres, étant une condition importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

NATIXIS s'est associé à l'auteur pour produire et co-financer (80%/20%) la réalisation d'un e-learning innovant (en partenariat avec l'éditeur DAESIGN). Le module existe sous 2 labels :

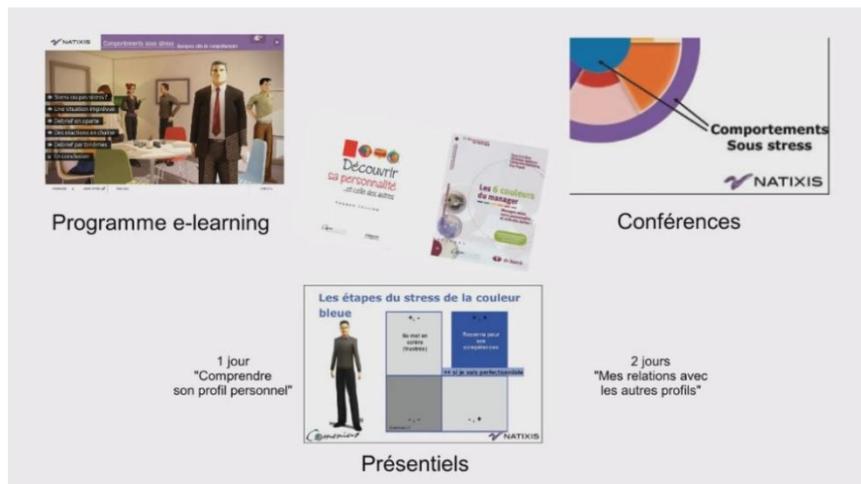
- NATIXIS pour ses collaborateurs,
- Comenius (société de l'auteur) pour ses clients directs.

Objectifs pédagogiques du dispositif :

- Cartographier les principales sources de stress : externes & personnelles,
- Distinguer les causes sur lesquelles je peux agir des causes qui ne sont pas de mon ressort,
- Repérer l'origine et la manifestation de mon propre comportement sous stress
- Identifier les pistes d'actions envisageables pour prévenir ou gérer mon stress

Ces objectifs sont exclusivement orientés sur le collaborateur lui-même à l'éclairage de son propre comportement en situation de travail. Cette approche individuelle du stress, permettra au collaborateur de mieux comprendre sa propre « mécanique » et l'aider à intervenir pour son propre compte dans la prévention ou la gestion de son stress.

Descriptif du dispositif de formation :



Accompagnement du projet :

- Hotline, campagne d'appels (500) auprès des connectés n'ayant pas terminé leur module, sondage qualité et conseil.
- Dispositif de communication : teaser vidéo, page intranet d'accueil ; news sur écrans tv internes, articles dans revues internes et dans le mailing d'info quotidien, mail de communication illustré adressé aux inscrits.
- Mode de déploiement : vagues d'inscription par entités et implantations géographiques, effet « d'avant-première » par communication spécifique et inscription préalable des dirigeants, partenaires sociaux et responsables RH.

Résultats :

- Courbe de suivi des connexions avec relevé hebdomadaire des mesures, actions de communication adaptée si besoin.
- Sur les 6000 premiers inscrits, 2000 ont spontanément suivi le e-learning, et 300 se sont ensuite inscrits spontanément aux conférences.
- Mails spontanés de félicitations adressés par les apprenants au Département Formation.



- Soutien des partenaires sociaux, du CHSCT et du médecin du travail.

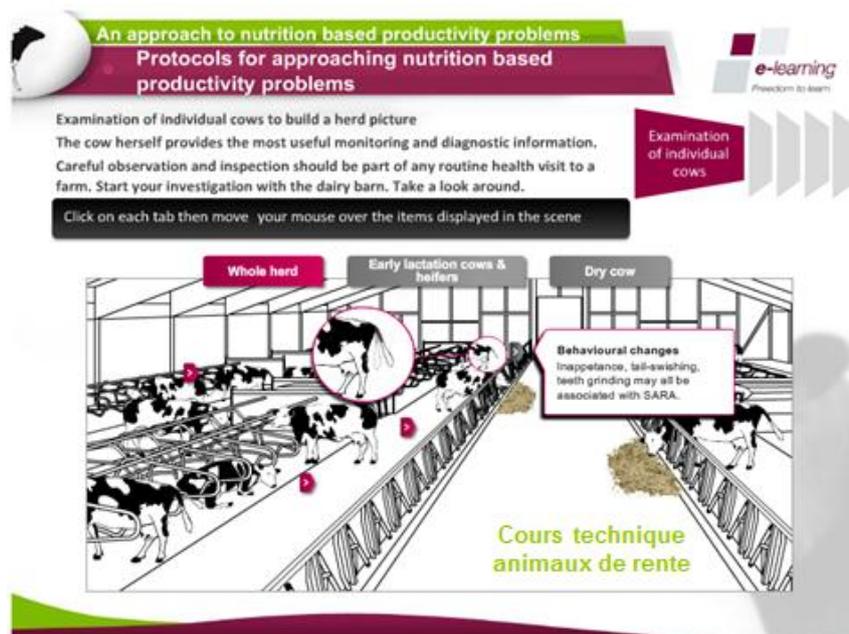
Perspectives :

- Déploiements à l'international programmés pour le 3ème trimestre 2012.
- La montée en version du dispositif est à l'étude.



PFIZER Animal Health

Prix du Meilleur dispositif de formation « Métier » « Freedom to learn »



Présentation de l'entreprise

Pfizer Santé Animale, une compagnie du groupe Pfizer Inc., est l'un des leaders mondiaux en matière de découverte, de développement et de fabrication de produits de diagnostic, de médicaments et de vaccins novateurs pour la santé animale. Pfizer Santé Animale investit annuellement près de 300 millions de \$ pour ses efforts de Recherche et de Développement et s'investit largement dans des partenariats avec des institutions de recherche d'excellence telles que l'INRA.

Entités concernées par la formation et profil des apprenants :

Vétérinaires en clinique pour animaux de compagnie, animaux de rente.

400 inscrits dans 3 pays. (2012 : 1000 inscrits dans 5 pays).

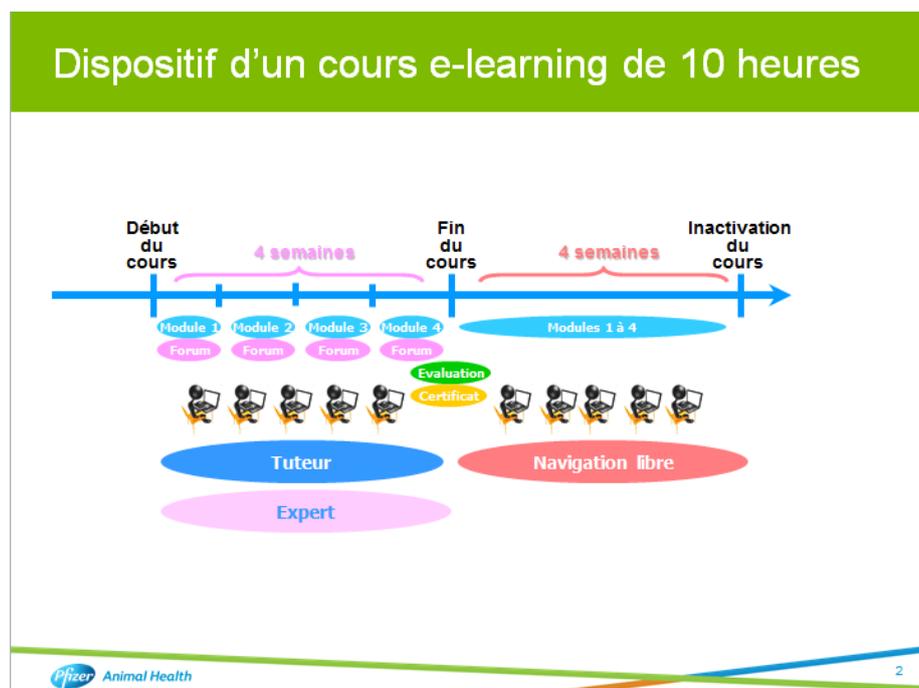
Enjeux :

- Développer un service à valeur ajoutée aligné avec le nouveau positionnement stratégique de PFIZER Santé Animale comme fournisseur de solutions.
- Offrir une solution e-learning adaptée aux vétérinaires et contextualisée aux usages de chaque pays.
- Dynamiser l'offre formation continue de chaque filiale d'Europe.
- Répondre à la baisse des inscriptions en présentiel.

Objectifs pédagogiques :

- Mettre à jour les connaissances, consolider le métier de vétérinaire.
- Apporter la connaissance et les démarches/méthodologies médicales et entrepreneuriales.
- Créer l'appropriation des méthodologies grâce à une approche pragmatique basée sur un ensemble d'exercices et de cas pratiques.
- Assurer la transférabilité des connaissances via les forums (partage d'expériences, confrontation des avis, échanges, feedback).

Descriptif du dispositif de formation :



Accompagnement du projet :

- Accompagnement du projet : accompagnement des participants par un tuteur et par un expert.
- Dispositif de communication : magazines, sites webs, promotion multicanal et dispositifs cross-selling.
- Mode de déploiement : déploiement en cycle de 4 semaines.

Résultats :

- A la fin de chaque cours, un quiz mesure l'acquisition des connaissances et un questionnaire de satisfaction est disponible pour mesurer la satisfaction des clients.
- 400 inscrits pour 10 cours (déployés dans 3 pays, en 2011).
- 90% de participants ont suivis les cours.
- Note de satisfaction moyenne : 3,1 à 3,4 sur 4.

Perspectives :

- Une évolution de la plateforme est prévue au premier semestre 2012.
- Augmentation de l'offre : 26 cours en septembre 2012 soit 260 heures en 5 langues.
- Evolution vers une offre de formation continue multimodale.

CFPB

Centre de formation de la Profession Bancaire

Prix du meilleur dispositif de formation « Corporate ou Management »

« Dispositif de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme »

The screenshot shows a training interface with the following elements:

- Header: "Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme" and "Les procédures d'entrée en relation".
- Left side: A portrait of a man in a suit, labeled "Monsieur Durand".
- Right side: A document titled "Fiche salarié" with "Revenus" circled in red and "2000€" written on it. Above the document is the text "Salarié depuis 3 ans".
- Bottom left: A text box stating "30 ans, célibataire," next to a small icon of a person.
- Bottom center: A text box stating "salarié depuis 3 ans, se présente de façon spontanée à votre agence pour ouvrir un compte."
- Bottom right: A circular navigation control with a play button, a red 'X', and a refresh icon.
- Small icons for help, volume, and chat are visible in the bottom left corner.

Présentation de l'entreprise

Organe de formation de la profession bancaire, le CFPB a vocation à accompagner l'ensemble des entreprises du secteur dans la formation et la certification de leurs collaborateurs, quel que soit leur métier, tout au long de leur vie professionnelle :

- au stade de l'intégration professionnelle de jeunes collaborateurs, tout d'abord, grâce à l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), qui concerne chaque année quelque 8 000 jeunes dans la banque ;
- puis au niveau de l'évolution des compétences de l'ensemble des collaborateurs à chaque stade de leur carrière.

Entités concernées par la formation et profil des apprenants :

380 000 collaborateurs en France, 200 000 collaborateurs à l'étranger.

Enjeux :

- Former tous les personnels à la vigilance contre le blanchiment et le financement terroriste, pour répondre aux nouvelles obligations introduites par la transposition en droit français de la 3^{ème} directive européenne sur la lutte anti-blanchiment et ses décrets d'application.
- Réaliser des séquences d'apprentissage et des cas pratiques aboutissant à un dispositif adaptable à l'ensemble de la profession bancaire : insérable dans tout parcours de formation, e-learning comme présentiel, pouvant intégrer les spécificités de l'analyse de chaque établissement sur le sujet, s'adressant tous les types de population.

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir les réflexes métiers appropriés pour assurer une vigilance constante.
- Identifier les opérations atypiques.
- Conduire les diligences imposées par la réglementation sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et financement du terrorisme.

Descriptif du dispositif de formation :

- Le déploiement du dispositif diffère selon les entreprises.

Accompagnement du projet :

- Accompagnement du projet :
 - o hot line technique/Traitement des remontées spontanées,
 - o relances mensuelles puis hebdomadaires pour les collaborateurs « retardataires ».
- Dispositif de communication :
 - o communication directe de la Direction Risques ou Conformité ou Sécurité aux collaborateurs,
 - o reprise des messages par les Responsable Formation des entités.
- Mode de déploiement :
 - o pilote sur des populations cibles,
 - o autoformation dans un laps de temps prédéfini de 1 à 4 mois selon les entités.



Résultats :

- Suivi par LMS ou SIRH du taux de réalisation et du taux de validation, par les responsables RH des pôles et Correspondant Risques des lignes métiers.
- Taux de satisfaction proche des 100%.

Perspectives :

- Maintenance : 22 séquences ont été actualisées et un module de validation des connaissances pour les études de cas a été développé. 30 séquences sur-mesure ont été développées pour répondre à des besoins particuliers d'entreprises.
- Adaptation : le dispositif complet a été dupliqué et adapté pour des sociétés d'assurance et des sociétés de gestion d'actifs.



II - Tendances observées lors de cette deuxième édition

1) Présentation générale des dossiers retenus

Quelques éléments quantitatifs quant à cette édition 2012 :

Sur les 10 dossiers présentés au jury, 6 dispositifs sont **multilingues** (au moins 2 langues).

- **Répartition par secteurs**
 - Industrie : 5 dossiers
 - Services : 3 dossiers
 - Enseignement : 2 dossiers
- **Modalités de formation utilisées :**
 - 7 dossiers tout e-learning
 - 5 serious games ou business games
 - 2 dispositifs intégrant du tutorat d'expertise
 - 2 dossiers intégrant de la visioformation
 - 2 formations diplômantes (entreprise et école)
 - 3 dossiers intégrant des outils collaboratifs et communautés virtuelles
- **Commanditaires des projets :**
 - Tout comme pour la première édition, la majorité des dossiers émane des fonctions Corporate (DG, Comité Exécutif,...), soit 7 dossiers sur 10.
 - Les autres projets ont été lancés par la Direction des Ressources Humaines ou la Direction de la Formation des organisations concernées : 3 dossiers.

- **Thèmes :**
 - Problématique d'entreprise (Diversité, Environnement, Corruption...) : 5 dossiers.
 - Formation produit : 1 dossier.
 - Formation métier : 4 dossiers.
- **Durée de conception des projets :**
 - ≤ 6 mois : 2 dossiers
 - ≤ 12 mois : 5 dossiers
 - > 12 mois : 3 dossiers
- **Budgets :**
 - Entre 4 000 euros et 1,5 million d'euros.
- **Populations apprenantes :**
 - Tous les métiers et statuts sont concernés : ouvriers, ETAM, cadres, quelle que soit leur fonction (technique, RH, commercial, manager, R&D, gestionnaire...),
 - 5 dossiers ont une cible < 500 apprenants,
 - 4 dossiers ont une cible comprise entre 10 000 et 80 000 apprenants,
 - 1 dossier a une cible > 500 000 apprenants.

2) Panorama des tendances observées

L'analyse des 10 dossiers sélectionnés pour cette édition 2012 confirme quelques tendances de fond déjà observées lors de la première édition quant à la formation au sein des organisations :

- les entreprises et les organisations s'attachent à former des populations de plus en plus importantes, plus dispersées, souvent dans le monde entier et ce, en un temps de plus en plus court,
- elles souhaitent mettre en place des dispositifs pédagogiques plus efficaces que le mode présentiel seul et faire vivre ces formations dans la durée en accompagnant les apprenants,
- elles s'attachent à maîtriser et réduire les coûts de la formation et à en mesurer davantage l'efficacité.

Parmi les actions et tendances observées pour atteindre ces différents objectifs :

- l'importance croissante accordée à l'esthétisme et à l'ergonomie,
- le mixage des modalités de formation (e-learning, présentiel, conférence,...),
- la personnalisation de la formation pour une meilleure appropriation par la cible (utilisation d'avatar dans les serious games par exemple),
- la création de communautés de pratiques en parallèle ou en complément de la formation elle-même,
- la focalisation sur la satisfaction des apprenants (projets pilotes, enquêtes sur les modalités existantes...),

3) Leviers d'efficacité et verbatims des candidats

Les candidats ayant présenté leurs dispositifs insistent sur trois leviers d'efficacité pour mettre en place des formations mixtes :

1. **La conduite de projet** : planification, process de validation, contrôle des délais et budgets, contrôle de la qualité de développement des supports e-learning (recette, pilote...), outils collaboratifs, implication des partenaires sociaux et des IRP.
2. **L'accompagnement et la motivation des apprenants** : personnalisation des parcours (enquêtes préliminaires sur les attentes, évaluation du niveau initial, parcours ciblés, moyens adaptés, ...), sélection des apprenants, accompagnement (formateurs, tuteurs), communication permanente notamment par le biais de feedback réguliers et personnalisés sur l'avancement dans la formation.
3. **Le « sponsoring » interne** : le soutien interne, l'implication de la Direction et du Management sont essentiels tout au long du projet.

Quelques « verbatims » des candidats :

« Cette formation n'aurait pas été possible sans l'aide du top management. »

« L'objectif de cette formation à distance était de toucher le plus grand nombre de collaborateurs, répartis dans le monde entier. »

« Le choix du serious game nous a permis d'offrir un ton décalé à la formation. »

« Grâce aux différentes situations, chaque collaborateur peut s'identifier à un personnage. »

« Ce e-learning fait suite à la baisse du nombre d'inscriptions en présentiel. »

« A la suite des enquêtes préliminaires, nous avons pu établir un dispositif de formation adapté aux besoins des apprenants. »

III - Les partenaires organisateurs des E-Learning Excellence Awards : Cegos et AEF.info



A propos du Groupe Cegos

Le Groupe Cegos, leader international de la formation professionnelle, forme 200 000 personnes chaque année et accompagne les entreprises dans l'ingénierie et le déploiement de dispositifs de formation présentielle, distancielle et blended dans plus de 30 pays.

L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines du management et du développement des compétences : ressources humaines, management et leadership, performance et organisation, efficacité individuelle et collective, marketing et commercial, management de projet, déploiement de grands dispositifs de formation en France et à l'international...

Le Groupe a réalisé, en 2011, un chiffre d'affaires de 177 millions d'euros et emploie 1 200 collaborateurs. Présent au travers de filiales en Europe et en Asie, Cegos travaille également avec de nombreux partenaires dans le monde dans des pays tels que les Etats-Unis, la Russie, le Japon, la Thaïlande...

En 2010, le Groupe Cegos a décidé de créer les E-Learning Excellence Awards afin d'identifier et de partager le meilleur des nouvelles pratiques de formation avec l'ensemble des professionnels du développement des compétences.

Contacts presse : Catherine Bonjour ou Jérôme Aubry

T. : 01 55 00 93 22 – 01 55 00 96 64

Email : cbonjour@cegos.fr – jaubry@cegos.fr ; www.cegos.com



A propos d'AEF.INFO

AEF est une agence de presse spécialisée qui existe depuis 12 ans et comprend plus de 60 journalistes. Elle traite, quotidiennement, l'actualité de la Formation professionnelle, des Politiques de l'emploi, des Ressources humaines. Elle compte plus de 1 000 organisations abonnées dont les équipes Formation et Ressources humaines de nombreuses entreprises et institutions.

Contact presse :

Emmanuel Cogos T. : 01 53 10 09 91 - Email : emmanuel.cogos@aef.info ; www.aef.info

