

## Le Baromètre de la Formation 2024

# Développer les compétences de demain :

Tendances, défis et innovations



# Introduction

*“ Les entreprises européennes apparaissent préoccupées face au déficit croissant des compétences (skill gap). Cette situation représente pourtant une opportunité stratégique précieuse.*

*Une opportunité pour les organisations de développer les compétences de leurs équipes grâce à des technologies d'apprentissage basées sur l'IA.*

*Une opportunité pour les collaborateurs de se perfectionner, d'apporter de la valeur à leur entreprise et à leur propre carrière.*

*Une opportunité pour les responsables L&D de démontrer l'impact stratégique de leur fonction, qui alimente la croissance et la compétitivité de l'organisation.*

*Dans ce contexte, une enquête menée par Rise Up et People Management révèle que, bien que près des deux tiers des entreprises européennes possèdent une fonction L&D, 50 % n'utilisent pas encore de méthodologies avancées comme l'apprentissage adaptatif ou encore le LIFOW (learning in the flow of work).*

*Ce rapport offre des résultats concrets, des conseils pratiques et des études de cas prouvant que la formation alimentée par la technologie est l'avenir de la stratégie L&D, de l'engagement des collaborateurs et de la croissance des entreprises. “*

## **Homéric de Sarthe**

Directeur Commercial et Marketing chez Rise Up



# Méthodologie

Rise Up s'est associée à *People Management Insight*, média de référence en RH et formation, pour mener une étude approfondie auprès de plus de 200 professionnels L&D seniors à travers l'Europe.

L'enquête a été réalisée en ligne durant l'été 2024, via un questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des abonnés de *People Management*.



des entreprises disposent d'une fonction L&D dédiée



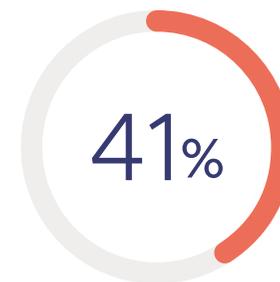
affirment que la formation a amélioré l'engagement des collaborateurs



des responsables L&D déclarent que la formation est au cœur de la stratégie globale de leur entreprise



n'ont pas encore appliqué l'IA à leurs processus de formation



indiquent que la direction approuve moins de la moitié de leurs initiatives de L&D



utilisent l'IA pour la création de contenu et 50 % automatisent les processus

# Les responsables L&D ont-ils le sentiment d'être au cœur de la performance de l'entreprise ?

Parmi les organisations interrogées, près de 2 sur 3 (63 %) disposent d'une fonction dédiée au L&D.

Cette tendance est encourageante. En effet, une étude menée par le CIPD, publiée en 2020, indiquait que seulement 41 % des entreprises possédaient une équipe L&D autonome. La majorité des professionnels interrogés déclaraient alors que le L&D relevait des compétences des RH ou faisait partie d'un autre département.

À l'heure actuelle, les responsables L&D ont pour mission de faire de la formation des collaborateurs une priorité stratégique de l'entreprise. Cependant, en approfondissant nos recherches, nous constatons que la reconnaissance des bénéfices du L&D par les dirigeants n'est pas toujours garantie.



42%

Oui, c'est un élément central de notre stratégie

5%

Nous n'y avons pas réfléchi

3%

Non, nous avons d'autres priorités

47%

Oui, mais ce n'est pas un sujet central

3%

Non, cela n'a pas d'impact



2 SUR 3

parmi les entreprises interrogées  
disposent d'une L&D fonction  
dédiée

41%

des responsables L&D estiment  
que la fonction est essentielle à  
la performance globale de leur  
entreprise

Plus de la moitié (58 %) des responsables L&D interrogés ont fait l'une des observations suivantes concernant la situation de la formation dans leur entreprise :

**Les initiatives de L&D sont au cœur de la performance de l'entreprise, pourtant la formation ne figure pas au centre de la stratégie de l'entreprise.**

**La formation n'a pas d'impact direct sur la réussite de l'entreprise.**

**L'alignement des objectifs de L&D sur ceux de l'entreprise n'est pas une priorité.**

**L'impact potentiellement positif de la formation n'a jamais été pris en compte.**

Cela dit, une minorité non négligeable (42 %) de responsables L&D estiment que la fonction est essentielle à la performance globale de leur entreprise.

**Pour autant, les programmes de formation obtiennent-ils l'adhésion de la direction et le soutien budgétaire nécessaire ?**

# Stimuler l'engagement des dirigeants

Quelque 26 % seulement des répondants déclarent que leurs dirigeants sont fortement engagés dans la stratégie de formation et de développement des compétences. Ils approuvent à ce titre la grande majorité des initiatives proposées.

Un tiers (33 %) des responsables L&D affirment que 51 à 75 % de leurs recommandations sont validées par la direction générale ou le comité exécutif. Toutefois, ils ressentent une frustration face au manque d'attention accordée à leurs programmes.

Enfin, 41 % des personnes interrogées révèlent que moins de la moitié des actions qu'elles suggèrent sont approuvées par les cadres supérieurs.

Les budgets alloués au L&D varient également de manière significative. Ainsi, 21 % des organisations consacrent moins de 10 000 € par an à la formation. Au total, 59 % d'entre elles disposent d'un budget inférieur à 10 000 €. Seuls 23 % des responsables L&D bénéficient d'un budget annuel supérieur à 10 000 €.



25%

0-25% - très peu, ce n'est pas fréquent

16%

26-50% - près de la moitié... si nous avons de la chance

33%

51-75% - la majorité, mais cela pourrait être mieux

26%

76-100% - beaucoup, ils sont engagés et en voient la valeur

# Démontrer la valeur de l'investissement en L&D

Les frustrations des responsables L&D ressortent dans notre étude. Il leur paraît évident que la fonction n'est pas toujours prise suffisamment au sérieux. Les budgets sont trop faibles. De plus, d'après eux, on ne donne pas aux équipes L&D les moyens d'apporter les changements qui contribueraient à faire progresser l'entreprise.

Changer la perception des parties prenantes de haut niveau et les persuader d'investir du temps dans la stratégie ne sera possible que si le département L&D peut démontrer la valeur de sa fonction et convaincre les dirigeants de collaborer pour en obtenir les meilleurs résultats.

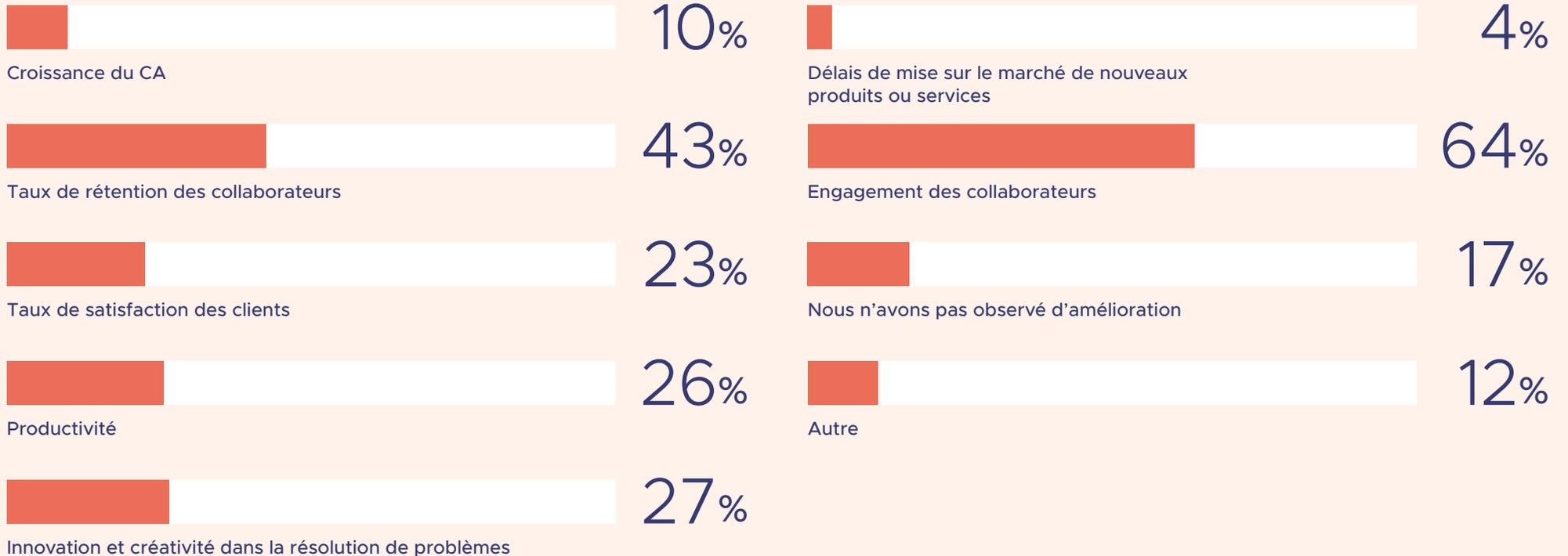
“

*La formation n'est pas toujours considérée à sa juste valeur*

# La stratégie L&D stimule **TOUS** les secteurs de l'entreprise

Que faudra-t-il pour que la fonction L&D soit considérée par les parties prenantes dirigeantes comme un partenaire stratégique plutôt que comme une fonction d'exécution ?

Parmi les éléments suivants, quels sont ceux qui se sont améliorés depuis que vous avez investi dans la formation ?



# 1 sur 10

déclare que les dépenses en L&D peuvent être directement liées à la croissance du chiffre d'affaires de leur entreprise

# +24%

de profitabilité pour les entreprises du groupe IBM qui investissent dans la formation

# 23%

l'amélioration du taux de satisfaction client après des dépenses en L&D

Les organisations qui sollicitent en continu la fonction L&D et lui allouent un budget adéquat affichent de meilleures performances. Par exemple, les entreprises du groupe IBM investissant dans la formation bénéficient d'une marge bénéficiaire supérieure de 24 %.

Dans notre étude, les responsables L&D constatent que la formation des collaborateurs génère de nombreux avantages. Même s'il est parfois difficile d'établir un lien direct entre les initiatives L&D et leur impact sur l'entreprise, les répondants observent clairement des corrélations positives.

Concrètement, 10 % des personnes interrogées affirment qu'il est possible de lier directement les dépenses en L&D à la croissance du chiffre d'affaires de leur entreprise. Par ailleurs, l'amélioration de la satisfaction client (23 %) résultant des investissements en L&D contribue potentiellement à augmenter les ventes.



# La formation booste la **fidélisation** des collaborateurs

Pour les répondants, la formation a un impact en interne extrêmement bénéfique. Ainsi, 27 % d'entre eux indiquent un développement de l'innovation et de la créativité dans la résolution de problèmes, tandis que 26 % constatent une hausse de la productivité. Or, ces éléments sont essentiels à la performance globale de l'entreprise.

L'impact sur les salariés est encore plus net : 64 % des responsables L&D rapportent un engagement collaborateur accru et 43 % une meilleure rétention des talents.

Or, la capacité du L&D à fidéliser les collaborateurs (non seulement à la formation, mais aussi à l'entreprise) est vitale. Nos résultats confortent

une étude de LinkedIn révélant que 94 % des salariés resteraient plus longtemps dans une entreprise si celle-ci investissait dans le développement de leurs compétences.

En outre, les recherches de Deloitte montrent que, parmi les actifs les plus jeunes (génération Z et Millennials), 29 % ont choisi leur dernier poste en raison des opportunités de formation.

L'importance de la fidélisation des collaborateurs se mesure également à l'aune des coûts de recrutement et de formation des nouveaux talents.

À partir de toutes ces données, les responsables L&D sont en mesure de construire un argumentaire convaincant pour que leur rôle soit mis en avant.



estiment que leur dispositif L&D a favorisé l'innovation et la créativité dans la résolution de problèmes



observent une élévation des niveaux de productivité chez les collaborateurs



déclarent que l'engagement des salariés a augmenté



affirment que les investissements en L&D ont entraîné une amélioration de la rétention des talents

# Exploiter l'efficacité du e-learning

Dans le cadre de notre étude, nous avons demandé aux responsables L&D d'évaluer l'efficacité de différentes méthodologies pour engager les apprenants, stimuler le développement des compétences et optimiser le temps passé à les acquérir.

Si 58 % des personnes interrogées estiment que le LIFOW (learning in the flow of work) est efficace pour booster l'engagement des apprenants, elles sont moins nombreuses (51 %) à l'utiliser.

Quelles méthodologies e-learning considérez-vous les plus efficaces pour renforcer l'engagement et développer les compétences au sein de votre organisation ?



des organisations considèrent que le learning in the flow of work est efficace



des organisations considèrent l'adaptive learning efficace



des organisations considèrent le blended learning efficace



des organisations  
utilisent le learning in  
the flow of work



des organisations  
intègrent le blended  
learning dans leur  
approche L&D

75 % des organisations estiment que l'adaptive learning stimule à la fois l'engagement de l'apprenant et le développement des compétences, sans pour autant placer nécessairement cette méthode dans leur stratégie.

Le blended learning est plus largement utilisé :  
80 % des organisations l'intègrent dans leur approche du développement des compétences et 86 % le jugent efficace.

En réalité, les trois méthodologies d'apprentissage en ligne constituent une combinaison puissante pour booster la performance des entreprises, grâce à un meilleur engagement de l'apprenant et une accélération du délai d'acquisition des compétences.

1,3X

Amélioration de la performance  
de l'entreprise lorsque  
le LIFOW fait partie du  
programme de L&D

+45%

Accélération de l'achèvement des  
parcours de formation avec l'utilisation  
de l'application mobile Rise Up

## LIFOW

Le LIFOW renforce l'accessibilité de la formation car il s'intègre dans toutes les dimensions de l'activité des salariés. Il permet aux collaborateurs d'apprendre et de s'adapter en temps réel, quels que soient le contexte ou les besoins. Résultat : le développement des compétences s'accélère.

Dans son rapport Future of B2B Sales - The Big Reframe, McKinsey a démontré que la performance des entreprises est multipliée par 1,3 lorsque le LIFOW fait partie des programmes de formation.

La solution LIFOW de Rise Up forme un écosystème fluide, qui s'insère aisément dans les technologies utilisées par l'organisation. Objectif : atteindre l'ensemble des salariés beaucoup plus facilement et favoriser la performance globale.

La société d'ingénierie AKKA Technologies a constaté une augmentation de 22 % du nombre d'apprenants actifs après avoir déployé l'adaptive learning. Celui-ci est entièrement intégré dans l'interface Microsoft Teams. En outre, les clients rapportent que l'application mobile de Rise Up permet aux apprenants de finaliser leur formation 45 % plus rapidement.

# 75%

des entreprises jugent l'adaptive learning efficace et signalent un impact positif sur l'engagement des collaborateurs

# 63%

des entreprises affirment que l'adaptive learning améliore la rétention des talents

# 72%

déclarent que le blended learning a un impact positif sur l'engagement des collaborateurs

# 55%

estiment que le blended learning augmente la productivité des collaborateurs

## Adaptive learning

Il s'agit d'une méthode de formation qui utilise les technologies d'apprentissage automatique (le machine learning) et les données des apprenants pour fournir à ces derniers des programmes adaptés à leurs besoins. L'adaptive learning permet aux entreprises d'évaluer la performance des collaborateurs en temps réel et d'ajuster automatiquement le contenu L&D proposé pour stimuler le développement de leurs compétences.

L'intelligence artificielle booste les capacités de l'adaptive learning à proposer un contenu de formation personnalisé. En conséquence, 75 % des entreprises jugent cette méthode de formation efficace et constatent un impact positif sur l'engagement des collaborateurs.

En outre, 63 % d'entre elles estiment que l'adaptive learning améliore la fidélisation des collaborateurs.

## Blended learning

Cette méthodologie combine sessions en présentiel et sessions en ligne, ce qui améliore considérablement l'accessibilité de la formation. Le blended learning offre à la fois un apprentissage flexible et des expériences personnalisées. Pour les entreprises, cette formule mixte améliore les dispositifs d'apprentissage. En effet, les collaborateurs prennent la main sur leur formation et avancent à leur propre rythme. Le blended learning est également vecteur d'une meilleure rétention des compétences et réduit les coûts de formation en s'appuyant sur des outils digitaux évolutifs.

Parmi les entreprises qui utilisent le blended learning, 72 % déclarent qu'il a un impact positif sur l'engagement des collaborateurs. De plus, 55 % estiment qu'il augmente les niveaux de productivité.

La technologie Rise Up s'interconnecte avec des applications telles que Microsoft Teams et Salesforce. Elle offre également une application mobile, qui rend l'apprentissage facile et accessible quel que soit l'endroit où l'apprenant se trouve.

# Pourquoi le L&D adopte-t-il l'IA ?

La technologie devient un levier essentiel pour le succès des programmes de L&D. Une attention croissante se porte sur la capacité de l'intelligence artificielle à transformer les parcours d'apprentissage.

Même si le secteur de la formation n'est pas traditionnellement perçu comme pionnier dans ce domaine, 11 % des responsables L&D estiment que l'intégration de l'IA dans leurs programmes est "excellente" ou "bonne". En parallèle, 25 % des sondés reconnaissent la valeur ajoutée de l'IA, bien que son déploiement à grande échelle ne soit pas encore réalisé.

Les entreprises qui ont intégré l'IA en tirent des bénéfices significatifs. Ainsi, 50 % des professionnels interrogés déclarent l'employer pour automatiser les processus de formation. Cette utilisation leur permet non seulement d'augmenter l'efficacité opérationnelle, mais aussi d'enrichir l'expérience d'apprentissage en adaptant les contenus aux besoins spécifiques des apprenants.



5%

Excellente - nous l'utilisons à la fois pour améliorer l'efficacité et la qualité

6%

Bonne - nous utilisons l'IA principalement pour gagner en efficacité, et nous voyons des possibilités d'amélioration

25%

Modérée - nous comprenons l'IA, mais nous n'en sommes qu'aux premiers stades de son déploiement

55%

Limitée - nous n'avons pas appliqué l'IA pour améliorer les programmes

9%

Nous ne l'utilisons pas



42%

D'accord - nous constatons des résultats positifs

51%

D'accord - mais nous ne l'avons pas mis en place

2%

Pas d'accord - l'impact est limité

5%

Je ne sais pas

Près de 2 répondants sur 3 (64 %) créent déjà du contenu de formation grâce à des outils d'intelligence artificielle, et 32 % personnalisent les parcours d'apprentissage avec l'IA et le machine learning. Les responsables L&D saisissent de plus en plus ces opportunités pour repenser les modèles traditionnels et se tourner vers des solutions de nouvelle génération.

De plus, une étude précédente de Rise Up montre que la personnalisation du L&D, via des parcours d'apprentissage adaptatifs recommandés par l'IA, peut améliorer la rétention des connaissances des collaborateurs jusqu'à 60 % et augmenter l'engagement de 93 %.

Les preuves sont claires. Lorsqu'on leur demande si une expérience d'apprentissage individualisée améliore l'engagement et réduit le temps d'acquisition des compétences, 42 % des répondants confirment observer des résultats positifs en la matière.

Cependant, bien que conscients de ces avantages, 51 % d'entre eux n'ont pas encore mis en œuvre la personnalisation de la formation – une valeur ajoutée reconnue mais largement sous-exploitée.

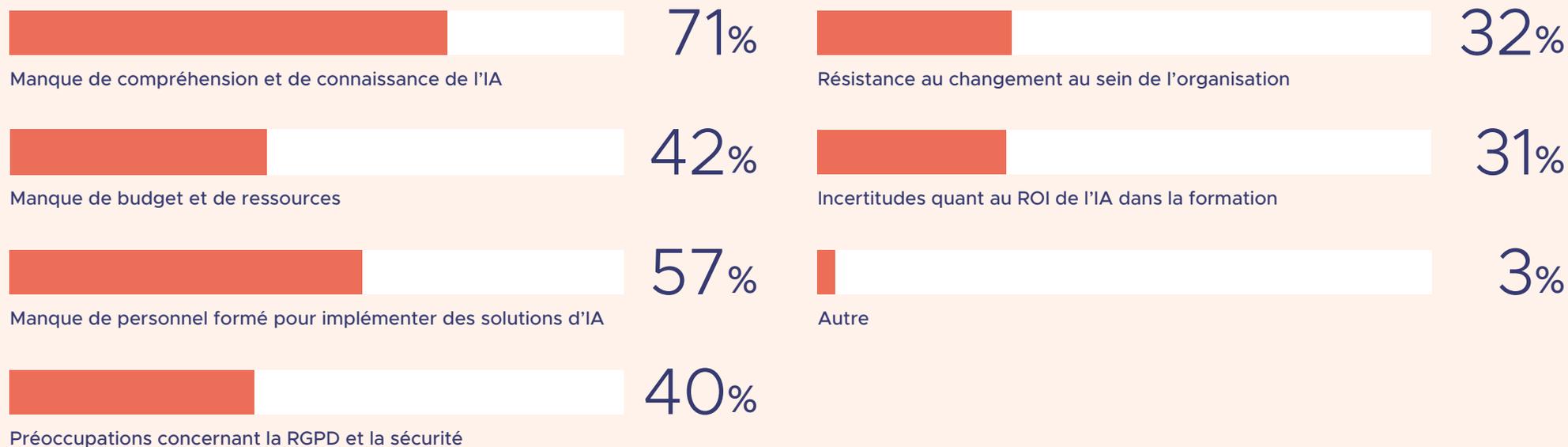
“

*42% des responsables L&D déclarent que l'apprentissage personnalisé réduit le temps d'acquisition des compétences et stimule l'engagement de l'apprenant.*

# Progresser sur la voie de l'IA

Si des progrès ont été réalisés dans les entreprises, 55 % des répondants n'ont toutefois pas encore intégré l'IA dans leurs programmes L&D. Ils laissent ainsi de côté le potentiel de l'intelligence artificielle pour accélérer l'acquisition des compétences, l'engagement des salariés et l'efficacité des formations.

## Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à une utilisation efficace de l'IA dans la formation ?



Le manque de repères constitue le principal frein à l'utilisation de l'IA : 71 % des leaders L&D avouent ne pas bien comprendre ses bénéfices, et 57 % évoquent un manque de compétences dans leurs équipes pour l'exploiter pleinement.

Des contraintes budgétaires (42 %), des inquiétudes concernant la confidentialité des données (40 %) ainsi qu'une résistance au changement freinent également l'adoption.

Collaborer avec un partenaire du secteur de la Learning Tech aide à lever ces obstacles et facilite la transition de la formation vers les nouvelles technologies.

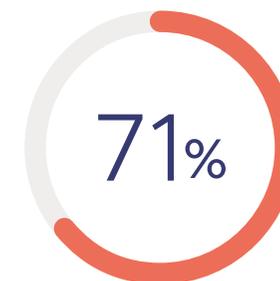
Cibler une expérience d'apprentissage de meilleure qualité, notamment via des parcours personnalisés, s'avère capital. Efficacité et qualité vont de pair. Cette approche doit être prise en compte lors de la définition des objectifs de formation.

Le " time-to-skill " est un indicateur puissant pour évaluer l'efficacité de l'IA dans les programmes de formation. Ce critère mesure le temps économisé par l'équipe L&D lors des lancements de formations, ainsi que la réduction du temps nécessaire aux apprenants pour acquérir de nouvelles compétences.

Il n'y a aucun inconvénient à commencer en douceur avec une nouvelle technologie, y compris l'IA. La tester sur des processus spécifiques est une excellente façon de renforcer la confiance des équipes dans ces outils. Cela permet de démontrer l'efficacité de la technologie pour stimuler la créativité, l'efficacité et l'engagement des employés.

“

*Les obstacles à l'implémentation de l'IA peuvent être éliminés en travaillant avec un partenaire EdTech qui peut aider votre entreprise à passer en douceur à*



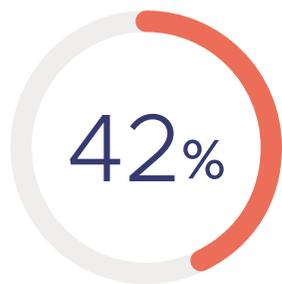
des responsables L&D avouent ne pas connaître les utilisations et les avantages de l'IA



déclarent que leur équipe ou leur entreprise dans son ensemble ne possède pas les compétences requises pour tirer parti de l'IA

La mesure du “ time-to-skill ” : une excellente méthode pour évaluer l’efficacité de l’IA dans les programmes de formation. Elle montre le temps économisé par l’équipe L&D lors du lancement des formations mais aussi la réduction du temps nécessaire aux apprenants pour acquérir de nouvelles compétences.

Commencer par des petits projets, par exemple des tests sur des processus spécifiques, constitue une très bonne manière de créer un lien de confiance entre l’IA et les collaborateurs. Mener ces actions permet de démontrer combien la technologie est efficace pour stimuler la créativité, l’efficacité et l’engagement des salariés.



des répondants citent l’insuffisance des investissements dans la formation comme raison de la non-utilisation des outils d’IA



## L’acquisition des compétences portée par l’IA

Rise Up et le fournisseur de solutions e-learning Click2Learn ont travaillé sur un projet de formation axé sur l’IA pour la Structural Timber Association (STA). Cette structure regroupe plus de 950 membres du secteur de la construction bois en Grande-Bretagne.

### Contexte :

La STA délivre des certifications à des milliers de professionnels. Dans ce cadre, elle devait moderniser son programme de formation pour mieux répondre aux besoins du secteur. Il s’agissait notamment de revoir le processus de certification et d’éliminer les manuels de formation papier.

### Solution :

La STA a collaboré avec Click2Learn pour développer un nouveau modèle de formation, basé sur la technologie de son partenaire Rise Up. Premier pilier : l’introduction d’un système anti-fraude piloté par l’intelligence

artificielle. L’objectif est de délivrer les certifications à tout moment, depuis n’importe quel lieu. Le principe : l’IA suit la progression de l’utilisateur pendant l’examen, supprimant la contrainte d’une certification en présentiel et d’une surveillance humaine.

### Deuxième pilier du projet :

La mise en place d’un portail sur mesure, doté d’une vaste bibliothèque de contenus digitalisés. Les utilisateurs accèdent rapidement aux informations dont ils ont besoin grâce à un index de recherche. Cet outil fait partie intégrante d’une approche de la formation fondée sur le LIFOW.

 1 000

le nombre d'utilisateurs inscrits  
qui ont accédé à l'outil d'examen

 1 h

le délai de certification, au  
lieu d'une demi-journée

€75 000

l'estimation du montant économisé grâce  
à la réduction des retards sur les projets  
de construction

## Impact :

La STA a utilisé l'outil anti-fraude pour plus de 1 000 utilisateurs inscrits ; 500 ont réussi l'examen au printemps et à l'été 2024. En outre, le temps nécessaire pour obtenir la certification est passé d'une demi-journée à seulement une heure.

Au total, une économie estimée à 75 000 € a été réalisée grâce à la réduction des retards sur les constructions. Cette estimation tient compte du temps gagné, des tarifs horaires et du nombre d'utilisateurs.

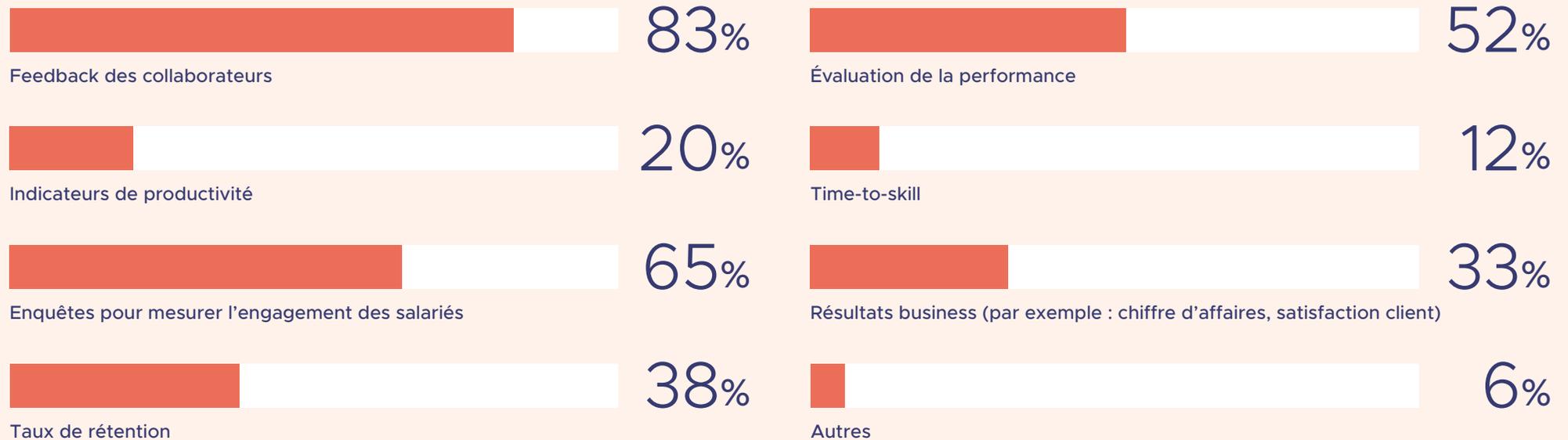
“ Dan Briscoe, Directeur Général, Click2Learn

Nous n'aurions pas pu mener ce projet à bien sans l'expertise technique de Rise Up. La solution excelle dans l'utilisation de technologies de formation avancées pour améliorer l'efficacité, l'accessibilité, la rapidité d'apprentissage et les standards de l'industrie.

# Mesurer le succès de son dispositif de formation

Dans la bataille pour obtenir des budgets et l'adhésion de la direction, les responsables L&D doivent prouver l'efficacité de la formation. Cela implique de mesurer l'impact de leurs programmes sur l'entreprise, ce qu'ils font de plusieurs manières.

## Comment mesurez-vous l'impact des programmes de formation dans votre entreprise ?



La prise en compte des retours des collaborateurs après la formation apparaît de loin comme la méthode la plus appréciée (83 %).

Environ deux tiers (65 %) des responsables L&D utilisent des enquêtes sur l'engagement des salariés pour mesurer l'impact de la formation, tandis que 52 % se tournent vers les évaluations globales de la performance.

D'autres indicateurs sont surveillés :



Bien que le time-to-skill constitue un objectif important, seuls 11 % des sondés le mesurent pour montrer le retour sur investissement du L&D. Cet indicateur s'appuie généralement sur des rapports complexes.

De manière générale, les professionnels qui ont participé à notre étude se positionnent en faveur d'un investissement dans des systèmes qui améliorent et simplifient la formation. Ils souhaitent également utiliser des solutions qui fournissent des données de mesure prouvant l'efficacité du L&D. Sans l'introduction d'une technologie adéquate, la mise en œuvre d'initiatives d'apprentissage peut s'avérer complexe, coûteuse et chronophage.

Cela dit, près d'un quart (24 %) des personnes interrogées révèlent qu'elles ne mesurent jamais l'efficacité de la formation. Un cinquième (20 %) du panel ne l'effectue qu'une fois par an. Parmi ceux qui évaluent l'impact de la formation, la plupart (22 %) le font tous les trimestres. Par ailleurs, 31 % des responsables L&D citent un retour sur investissement inconnu comme raison pour laquelle ils n'investissent pas actuellement dans l'IA. Le manque de possibilités de mesure freine les progrès.

Évaluer chaque mois la qualité et l'efficacité de votre programme de formation : une excellente habitude à prendre. Le but est d'identifier des pistes d'amélioration dont l'effet serait potentiellement immédiat. Pourrait s'y ajouter une évaluation trimestrielle, combinant des statistiques telles que le nombre d'apprenants et de sessions, des données sur les questions de diversité et de conformité ainsi que des chiffres sur l'impact des programmes sur l'entreprise.

# La nécessité de **prioriser** la formation pour assurer la réussite commerciale

Les responsables L&D sont très optimistes au sujet de l'efficacité de leurs programmes de formation - ils parviennent à impliquer le personnel, les parties prenantes de haut niveau ainsi que les responsables budgétaires.

Cependant, notre étude révèle un niveau équivalent de frustration concernant l'implication de la direction, la capacité à démontrer la valeur de la formation et la manière de tirer le meilleur parti des technologies émergentes, notamment l'IA, pour améliorer les stratégies d'apprentissage.

Avec 94 % des salariés prêts à rester plus longtemps dans une entreprise si celle-ci investissait dans le développement de leurs compétences, la bataille pour attirer et conserver les meilleurs talents ne peut être gagnée que si la formation est considérée comme une priorité.

Le défi qui se présente désormais aux responsables de formation et à leurs équipes : convaincre les conseils d'administration de faire de la fonction L&D une priorité. Dans ce but, ils doivent utiliser la technologie à la fois pour proposer des programmes de formation évolutifs, innovants, et mesurer l'impact des dispositifs.

94%

des salariés déclarent qu'ils resteraient plus longtemps dans une entreprise si celle-ci investissait dans la formation individualisée et le développement de leurs compétences

🕒 900M d'heures

de formation sont dispensées chaque année aux salariés en France selon les données de la DARES

Faites de chaque moment une opportunité d'**apprendre**



Libérez le potentiel de vos équipes avec Rise Up, la plateforme d'apprentissage leader en Europe pour accélérer le temps d'acquisition des compétences.

Avec plus de 5 millions d'apprenants actifs dans 73 pays, Rise Up est la plateforme de confiance de leaders comme AXA, Schneider Electric, Domino's, Decathlon et l'UNICEF.

## Accélérez votre Time-to-Skill

Ancrez la formation dans chaque composante de votre activité

- ✓ Identifiez les lacunes et les besoins de vos apprenants.
- ✓ Proposez le bon contenu grâce à notre outil auteur et AI Course Genius.
- ✓ Utilisez les bons canaux en intégrant la formation dans vos applications professionnelles.
- ✓ Formez au bon moment, en fonction des besoins uniques de vos apprenants, grâce à notre technologie d'apprentissage adaptatif.
- ✓ Validez et renforcez les compétences, suivez les progrès et adaptez les parcours pour favoriser la rétention.

**+93%**

d'engagement avec les formations recommandées

**+95%**

de cours complétés avec les fonctionnalités de blended learning

**+45%**

l'augmentation du taux de complétion avec l'application mobile Rise Up

**Contactez-nous**

Envie d'accélérer votre time-to-skill avec Rise Up ?

**Demander une démo**