

LinkedIn Learning

Guide Marketing et Communication



Outils et stratégies pour favoriser l'apprentissage des employés

Une bonne stratégie de marketing et de communication est indispensable pour encourager les employés à se former, que vous soyez sur le point de mettre en place LinkedIn Learning au sein de votre organisation ou que vos employés y aient accès depuis un certain temps. Pour attirer l'attention des employés et les motiver, vous devez mettre au point un plan de communication adapté, obtenir l'adhésion des ambassadeurs et différents interlocuteurs et préparer des supports promotionnels appropriés.

Dans ce guide, vous découvrirez ce qu'est une bonne stratégie de communication, mais aussi pourquoi et comment développer un plan adapté à chaque étape de votre projet LinkedIn Learning. Vous trouverez également des modèles et des exemples pratiques pour gérer la planification, la promotion et vos interlocuteurs tout au long du projet. Consultez la section de votre choix et lancez-vous !



SOMMAIRE

Pré-lancement :

Identifiez les ambassadeurs et éveillez l'intérêt 4

1. Identifiez les promoteurs et les partenaires du projet
2. Concevez votre plan de communication de lancement
3. Lancez une campagne “Teaser” pour susciter l'intérêt
4. Créez des sous-administrateurs

Lancement :

Annoncez, invitez, motivez 9

1. Envoyez des e-mails d'invitation aux apprenants
2. Présentez votre formation via vos canaux internes et lors des réunions
3. Sélectionnez des cours et attribuez-les aux apprenants

Post-lancement :

Développez une culture de l'apprentissage au sein de votre organisation 13

1. Tenez compte de la formation dans vos évaluations de performances
2. Rappelez l'importance de la formation via des nouvelles suggestions de cours
3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles
 - 3.1 Lancez une campagne d'apprentissage pour soutenir une cause
 - 3.2 Établissez un calendrier des campagnes thématiques saisonnières
 - 3.3 Exploitez le potentiel de la ludification
 - 3.4 Organisez des déjeuners formations
 - 3.5 Menez une campagne Apprenant du mois
4. Mesurez l'impact de vos stratégies

Modèles et ressources 20

Pré-lancement :

Identifiez les ambassadeurs et éveillez l'intérêt

Préparez le terrain pour garantir un lancement réussi de LinkedIn Learning au sein de votre organisation.

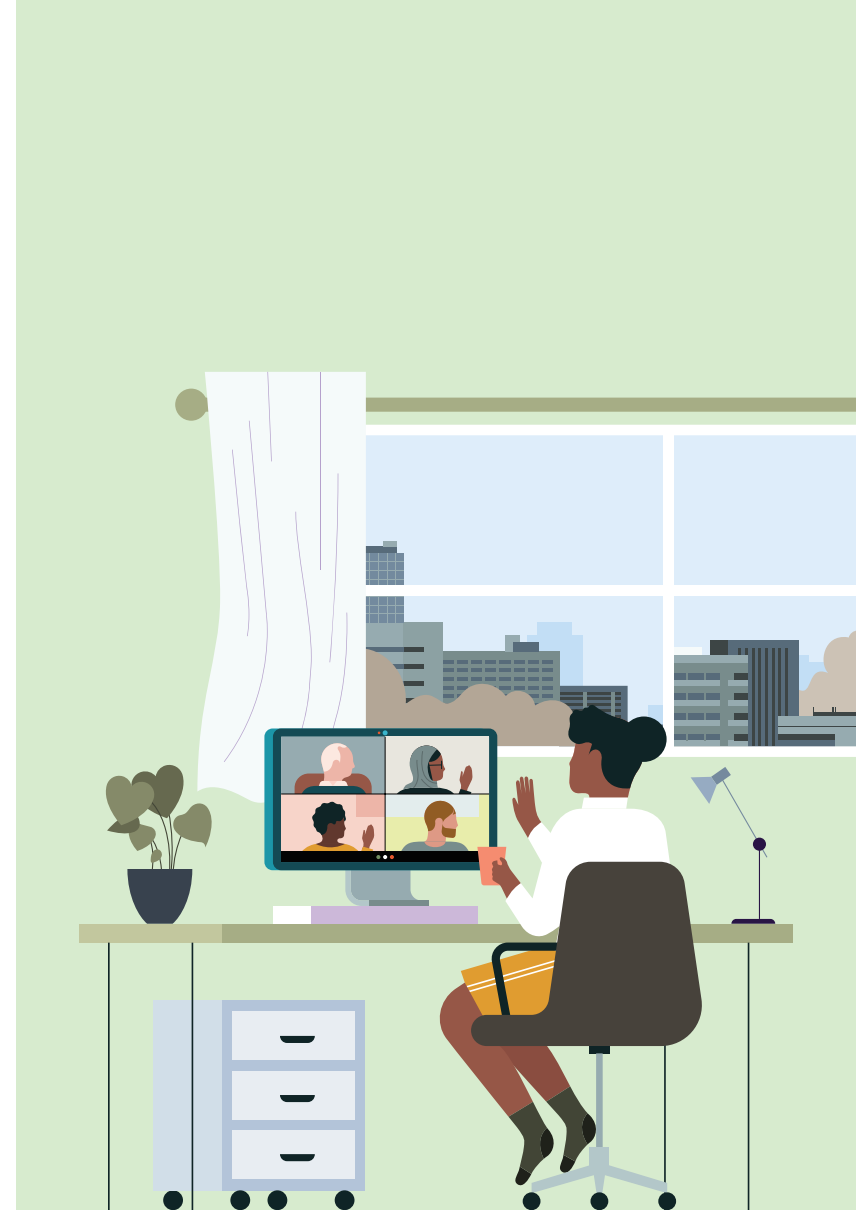


1. Identifiez les promoteurs et les partenaires du projet

Un véritable promoteur peut vous aider à atteindre ou dépasser de 300 % vos objectifs¹. C'est aussi en faisant appel à des partenaires issus de différents services (votre équipe de communication, par exemple, si vous en avez une) que vous réussirez à susciter l'intérêt des employés et à les encourager à se former. Veillez à vous entourer des bonnes personnes avant de lancer votre projet.

- Utilisez [ce modèle](#) pour définir le rôle et les responsabilités des promoteurs et des partenaires du projet, avant, pendant et après le lancement.

¹Source : <https://www.prosci.com/resources/articles/change-management-best-practices>



2. Concevez votre plan de communication de lancement

Travaillez avec votre équipe de communication interne, si vous en avez une, pour définir et appliquer votre plan de communication de lancement. Ils savent comment communiquer efficacement avec *votre* audience cible. C'est leur métier ! Ils peuvent donc vous aider à identifier les canaux de communication les plus efficaces et à créer des messages sur mesure pour optimiser leur impact.

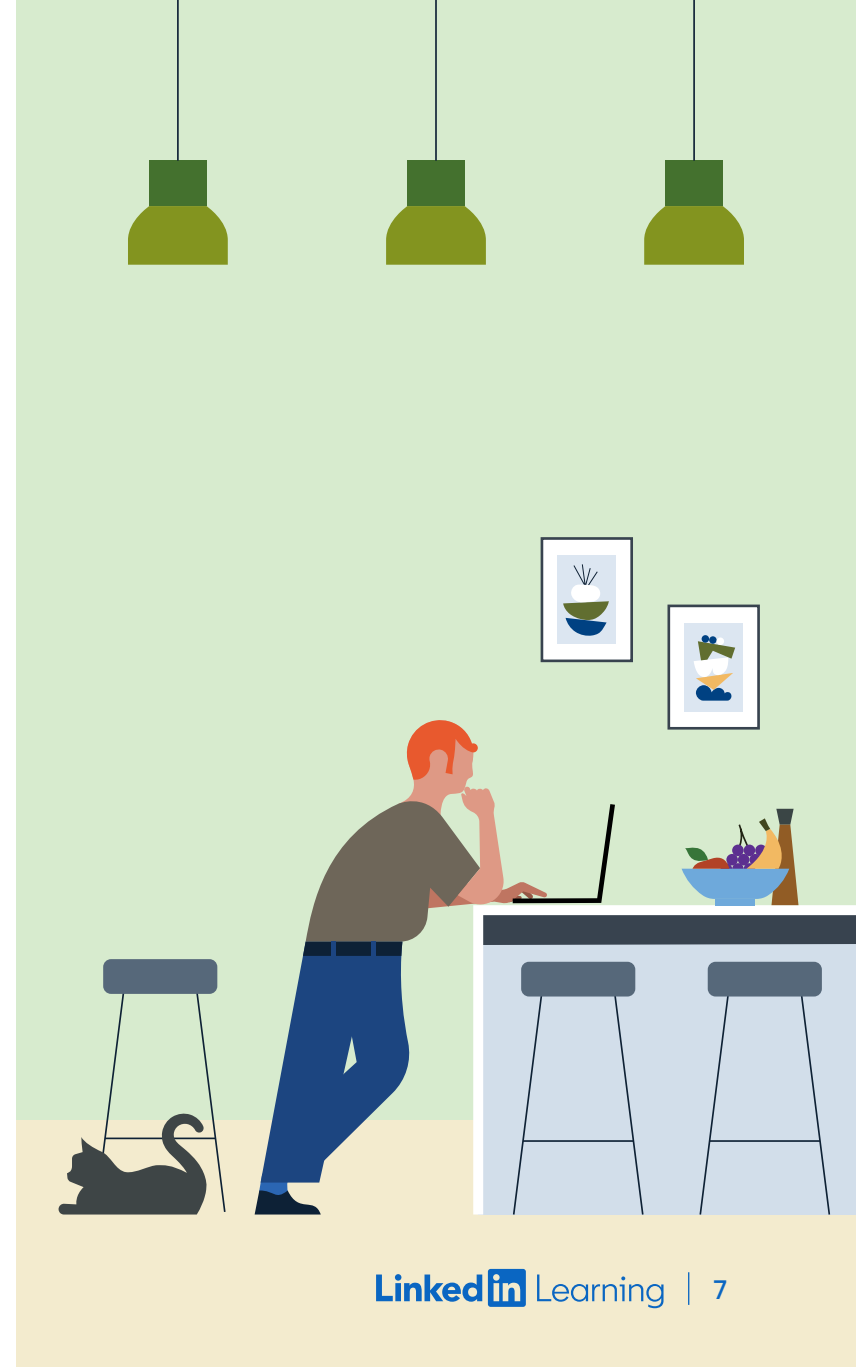
- [Utilisez ce modèle de planification personnalisable](#) pour esquisser votre plan de communication de lancement.



3. Lancez une campagne “Teaser” pour susciter l’intérêt

Créez l’enthousiasme autour du lancement de votre projet en lançant une campagne Teaser via les canaux identifiés dans votre plan de communication. Vos apprenants pourront bientôt accéder à plus de 16 000 cours préparés par des experts du secteur. Plutôt excitant, non ?

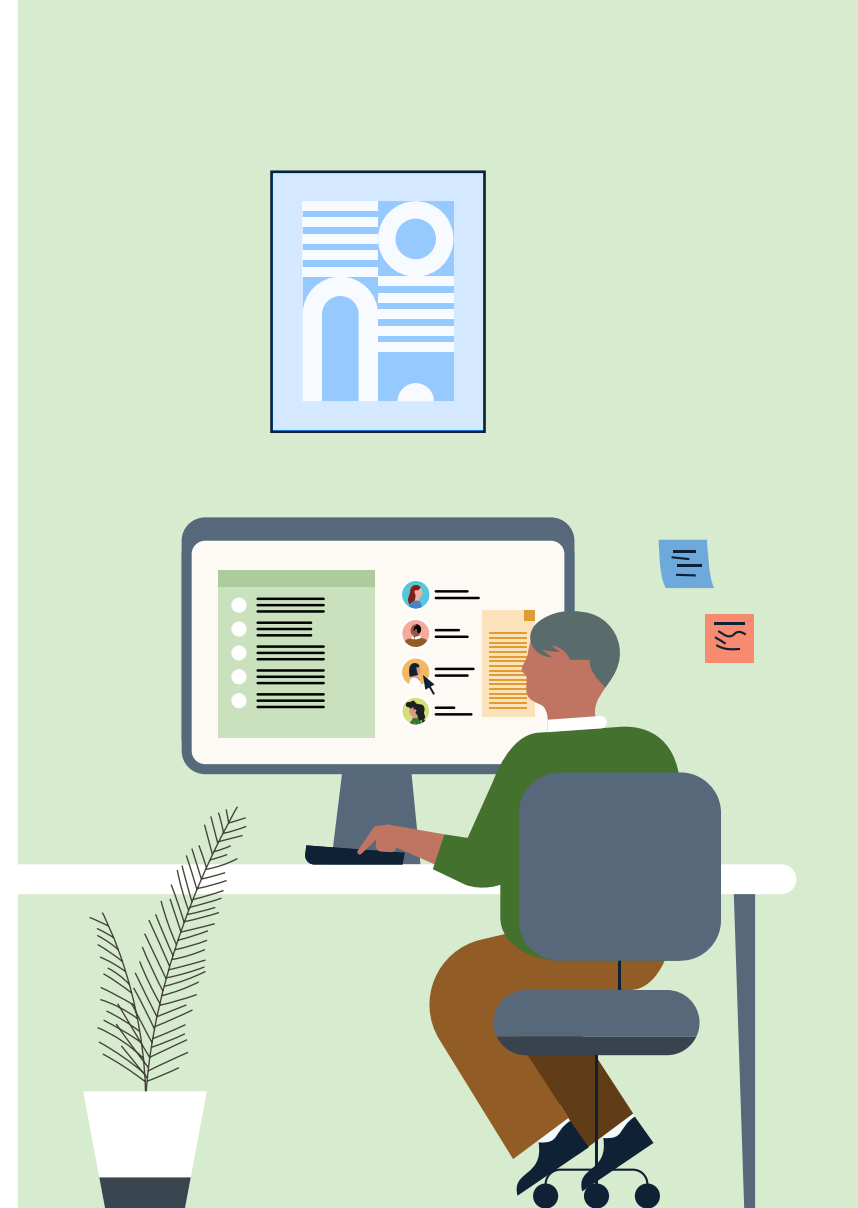
- Utilisez ces supports promotionnels et ces calendriers de campagne personnalisables pour lancer votre campagne sur les canaux de votre choix.



4. Créez des sous-administrateurs

Vous pouvez accorder des autorisations de sous-administrateur à d'autres utilisateurs de LinkedIn Learning, par exemple pour gérer, sélectionner et suggérer des cours, créer des groupes, attribuer des licences ou consulter les rapports. Attribuez ces autorisations aux personnes qui peuvent vous aider à renforcer la participation des employés. Il peut s'agir de vos partenaires de formation, des ambassadeurs, de vos managers ou de vos responsables RH.

- [Découvrez en détail](#) les autorisations de sous-administrateur et la méthode pour les attribuer.
- [Personnalisez ce modèle d'e-mail](#) pour inviter les sous-administrateurs à se servir des autorisations que vous leur avez accordées.



Lancement :

Annoncez, invitez, motivez

Encouragez les apprenants à se former dès le début du lancement de votre projet grâce à une campagne de communication efficace (messages généraux, invitations personnelles, etc.)



d'apprenants en plus
activent leur compte
après avoir reçu un
e-mail d'invitation

50 %



LANCEMENT

1. Envoyez des e-mails d'invitation aux apprenants

L'e-mail d'invitation est l'outil le plus efficace pour encourager les apprenants à se connecter à LinkedIn Learning. Les clients qui envoient des e-mails d'invitation constatent que 50 % d'apprenants en plus activent leur compte. Même si vos employés ont automatiquement accès à LinkedIn Learning via une autre plateforme, envoyez-leur un e-mail pour les inviter à activer leur compte et à suivre des cours.

- [Suivez ces conseils](#) pour importer une liste d'apprenants au format CSV et leur envoyer des e-mails d'invitation et des notifications LinkedIn. Envoyez en un clic des e-mails de rappel aux employés qui n'ont pas encore activé leur compte.
- Utilisez [le modèle d'e-mail 1](#) ou [le modèle d'e-mail 2](#) pour envoyer, via votre équipe Formation et développement ou votre promoteur, un e-mail d'invitation à tous les apprenants de votre organisation. Si vous disposez d'une plateforme d'authentification unique (SSO), indiquez le lien d'invitation de votre organisation ou le lien de votre plateforme SSO.
- [Envoyez votre lien d'invitation](#), si vous avez une plateforme SSO, dans les e-mails internes existants (newsletter de l'équipe Formation et développement, par exemple) et demandez aux responsables RH de l'insérer dans les prochains e-mails de l'équipe.

LANCEMENT

2. Présentez votre formation via vos canaux internes et lors des réunions

Servez-vous des canaux internes que vos employés utilisent régulièrement pour les informer des accès LinkedIn Learning qui leur ont été accordés et pour les encourager à se lancer.

- Demandez à votre promoteur de parler du lancement de LinkedIn Learning lors de la prochaine réunion du personnel, par exemple.
- Publiez nos supports promotionnels personnalisables sur vos réseaux sociaux internes (Microsoft Teams, Slack) ou sur votre intranet, comme la page d'accueil de l'équipe Formation et développement.
- Demandez aux ambassadeurs de parler de leurs objectifs d'apprentissage et de leurs cours préférés, par e-mail en utilisant ce modèle, sur les réseaux sociaux ou lors des réunions d'équipe pour motiver leurs collègues à se lancer.

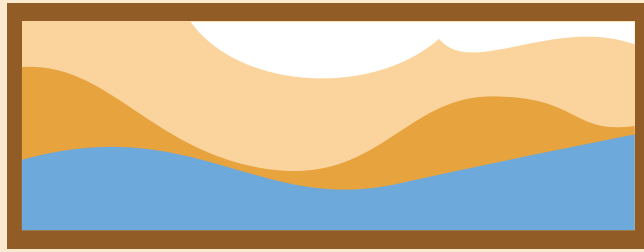


LANCEMENT

3. Sélectionnez des cours et attribuez-les aux apprenants

Identifiez les cours les plus pertinents pour votre organisation en fonction des priorités de votre entreprise, et demandez aux managers d'en faire de même avec leur équipe.

- [Téléchargez nos plans de cours par compétences \(en anglais\)](#) pour trouver les formations les plus pertinentes et aider vos apprenants à développer les compétences utiles à votre entreprise.
- [Attribuez des cours](#) ou [importez vos propres cours](#) si vous disposez d'une licence LIL Hub, pour préparer les apprenants avant les formations animées par un formateur.
- [Attribuez le cours Utiliser LinkedIn Learning](#) aux nouveaux employés et aux apprenants existants pour les mettre sur la bonne voie.



Post-lancement:

Développez une culture de l'apprentissage au sein de votre organisation

Aidez vos employés à intégrer la formation dans leur activité quotidienne en les amenant à comprendre comment elle peut faciliter leur développement professionnel, en leur suggérant des cours pertinents, en les motivant et en les encourageant à prendre de bonnes habitudes d'apprentissage sur le long terme.



1. Tenez compte de la formation dans vos évaluations de performances

Les apprenants qui s'engagent à atteindre un objectif par écrit ont **42 %** de chances en plus de réussir¹. Invitez les responsables RH à aborder le développement des compétences pendant leurs entretiens d'évaluation et encouragez les employés à se fixer des objectifs d'apprentissage dans le cadre de leur plan de formation.

- [Suivez ces 5 conseils](#) pour aider les managers à mettre l'accent sur la formation dans leurs entretiens d'évaluation.
- [Utilisez ces modèles de posts](#) à publier sur vos réseaux sociaux internes pour inviter les apprenants à se fixer des objectifs.
- [Envoyez cette procédure à vos apprenants](#) pour les aider à définir leurs objectifs sur la plateforme LinkedIn Learning.

¹Source : <http://mmb-s3.s3.amazonaws.com/2015/11/goals-study-gail-matthews.pdf>

²Source : enquête menée auprès de 600 apprenants sur LinkedIn Learning, août 2020

Le suivi des progrès est un levier de motivation pour

62 %

des apprenants²



2. Rappelez l'importance de la formation via des nouvelles suggestions de cours

Envoyez régulièrement aux apprenants des suggestions de cours pour les aider à relever les nouveaux défis posés par l'évolution de leur rôle, de leur vie professionnelle et des priorités de l'entreprise.

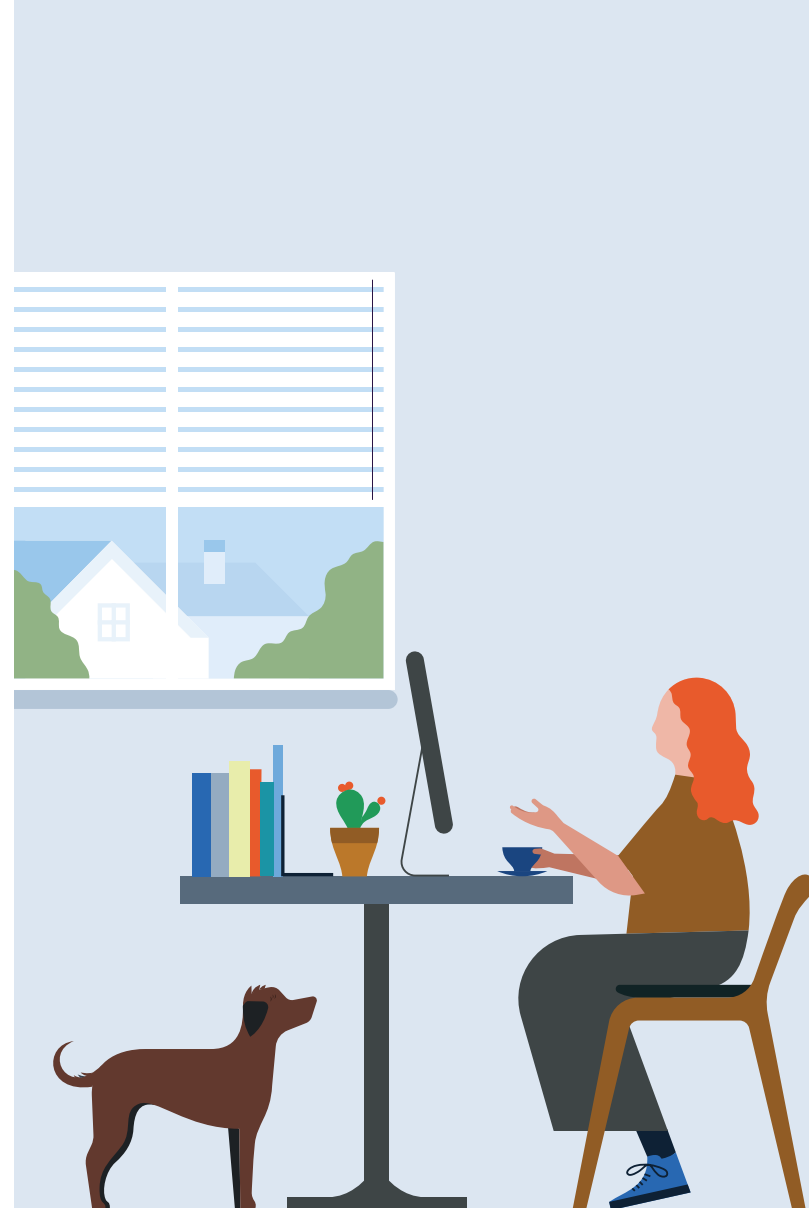
- [Découvrez les cours les plus récents \(en anglais\)](#) à partager avec les chefs d'équipe ou directement avec les apprenants.
- [Servez-vous de ce modèle](#) de newsletter pour suggérer des cours et présenter les dernières nouveautés. Elle pourra être envoyée par l'équipe Formation et développement, les managers ou les ambassadeurs.
- Demandez aux super-apprenants et aux managers d'évoquer les cours ou les cursus d'apprentissage utiles lors des réunions d'équipe.



3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles

Motivez les apprenants à se former ou à prendre de bonnes habitudes d'apprentissage en lançant des campagnes destinées à tous les apprenants, au-delà de votre organisation : défis éducatifs thématiques, déjeuners formations, programmes à visée sociale.

[Consultez notre page Supports promotionnels](#) pour découvrir les dernières idées marketing, les supports personnalisables et les modèles de planification pour vos campagnes de promotion.

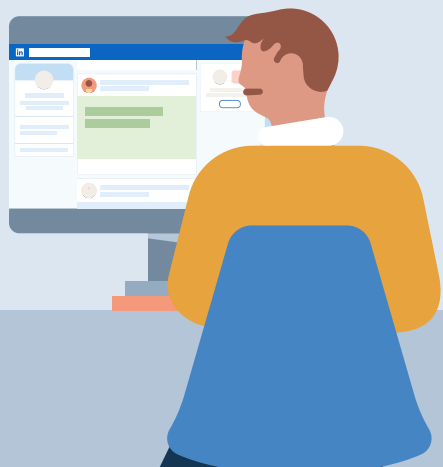


3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles

Lancez une campagne Se former pour soutenir une cause

Créez un lien entre développement professionnel et initiatives sociales au sein de votre organisation pour encourager vos employés à se former tout en améliorant la responsabilité sociale de votre entreprise.

- [Consultez ce guide](#) pour lancer votre propre campagne.
- [Découvrez comment Allianz a réussi](#) à augmenter la participation des apprenants de 26 000 heures.



Établissez un calendrier des campagnes thématiques saisonnnières

Identifiez les dates marquantes dans le calendrier national ou international autour desquelles ancrer vos campagnes thématiques saisonnières pour profiter de l'intérêt et de l'enthousiasme suscités par ces événements.

[Trouvez des modèles](#) pour personnaliser votre campagne.

- Une campagne *Nouvelle année, nouvelle résolution* pour encourager les apprenants à se fixer des objectifs et à prendre de bonnes habitudes d'apprentissage dès janvier.
- Une campagne *Aimez apprendre* pour profiter de l'effervescence de la Saint-Valentin.
- Ou adoptez une stratégie plus ciblée en suggérant des cours en lien avec votre thème, par exemple une campagne *Fête des mères* ou *Fête des pères* pour promouvoir les cours sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Exploitez le potentiel de la ludification

Misez sur l'esprit de compétition des apprenants pour les encourager à se former avec leur équipe ou avec l'ensemble de leurs collègues de façon ludique.

- [Téléchargez notre guide de ludification](#) pour trouver l'inspiration et découvrir des idées de jeux.
- Demandez à vos promoteurs ou partenaires de formation de participer ou d'animer un jeu pour motiver vos employés !
- Créez des défis éducatifs sur le thème de vos campagnes saisonnières en mettant en place des tableaux pour féliciter chaque apprenant ou toute une équipe pour leur participation.

POST-LANCEMENT

3. Motivez les apprenants grâce aux campagnes promotionnelles

Organisez des déjeuners formations

Organisez régulièrement des déjeuners formations en distanciel ou présentiel, animés par votre équipe Formation et développement ou par la direction, pour créer une dynamique d'apprentissage. Vous pouvez aussi demander à vos ambassadeurs et à d'autres employés d'organiser leur propre session de formation au moment du déjeuner.

- Les sessions peuvent faire intervenir un membre de la direction ou un expert sur un sujet spécifique.
- Organisez des Clubs des cours pour permettre aux participants de discuter entre eux d'un cours ou d'un cursus d'apprentissage.
- [Inspirez-vous de ce programme](#) pour trouver des idées de sujet à aborder lors de votre prochain déjeuner formation. Choisissez les sujets en fonction des priorités de votre entreprise ou sondez vos apprenants pour savoir quels sujets et intervenants les intéresseraient.

Menez une campagne Apprenant du mois

Tous les mois, réalisez un entretien avec un apprenant de votre organisation qui a passé du temps sur LinkedIn Learning pour développer ses compétences, puis publiez cet entretien sur vos canaux de communication internes.

- [Commencez l'entretien en posant ces questions](#) ou inspirez-vous-en pour rédiger les vôtres.
- Captez l'attention des apprenants en réalisant un entretien vidéo. Demandez à la personne que vous interrogez de filmer sa réponse avec son smartphone ou enregistrez l'intégralité de l'entretien en visioconférence.

92 %

des apprenants préfèrent participer à une discussion de groupe après avoir suivi un cours seul¹

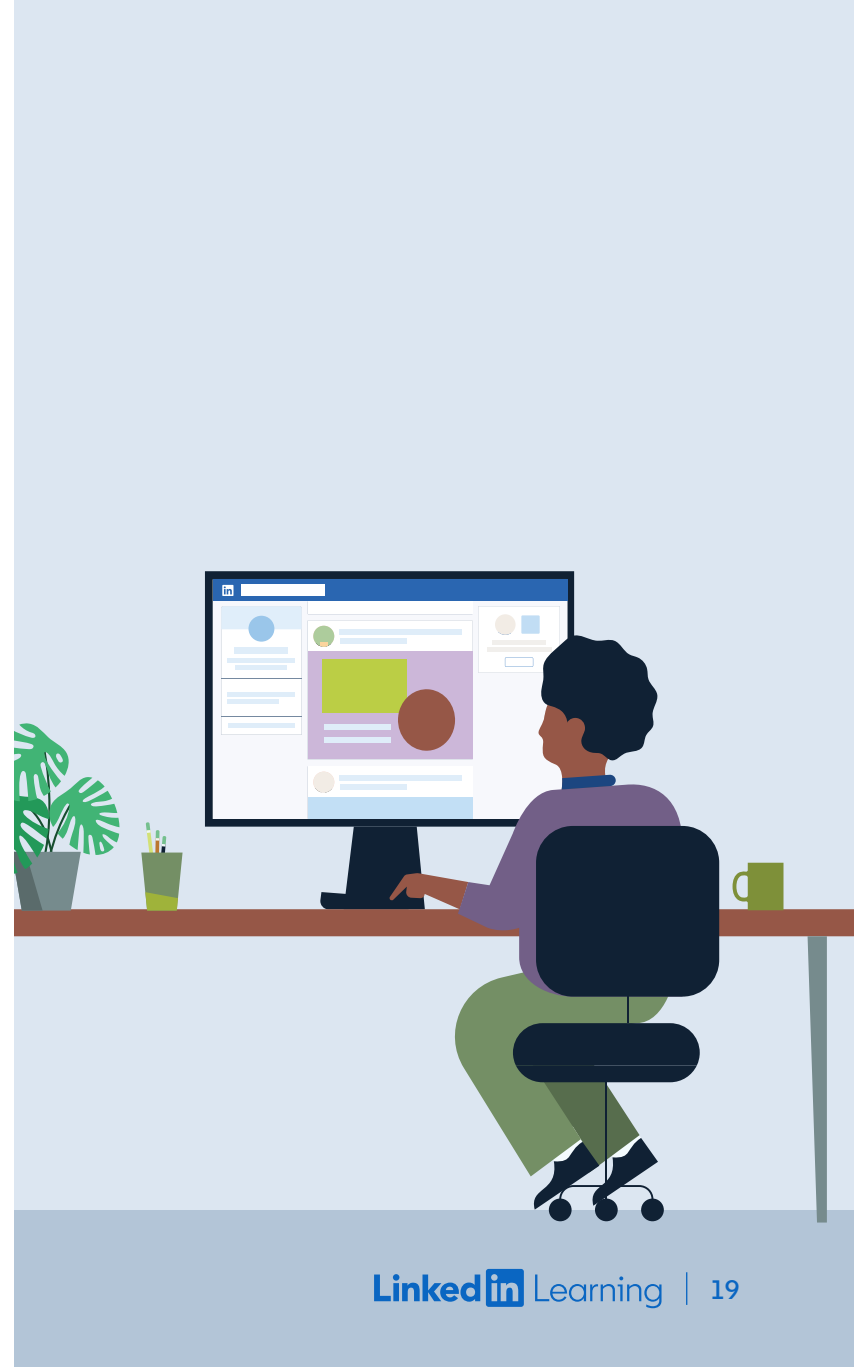


¹Source : enquête menée auprès de 600 apprenants sur LinkedIn Learning, août 2020

4. Mesurez l'impact de vos stratégies

Utilisez les fonctions d'analyse avancées et les méthodes qualitatives de LinkedIn Learning pour comprendre le comportement de l'apprenant dans le temps et déterminer l'impact de votre stratégie de communication et de vos campagnes promotionnelles. Appuyez-vous sur ces informations précieuses pour mettre au point votre prochaine stratégie.

- [Regardez ce cours](#) pour découvrir toutes les fonctions d'analyse disponibles dans LinkedIn Learning.
- Réalisez une enquête d'impact qualitative auprès de vos apprenants 3 à 6 mois après votre lancement LinkedIn Learning.



Modèles et ressources

Voici un récapitulatif des ressources et des modèles cités dans ce guide. Vous trouverez également d'autres supports qui pourraient vous être utiles.



Planification

- [Modèle des rôles et des responsabilités des partenaires/promoteurs](#)
- [Modèle de planification personnalisable](#)
- [Modèle de planification personnalisable \(version Excel\)](#)
- [Plans de cours par compétences \(en anglais\)](#)
- [Exemple de programme d'un déjeuner formation](#)



Promotion

- [Supports promotionnels et calendriers de campagne personnalisables](#)
- [Modèle d'e-mail concernant les autorisations de sous-administrateur](#)
- [Exemple d'e-mail d'invitation 1](#)
- [Exemple d'e-mail d'invitation 2](#)
- [Modèle d'e-mail à envoyer aux ambassadeurs/Modèle de newsletter sur les formations](#)
- [Exemples de questions à poser à l'apprenant du mois](#)

Bonnes pratiques et instructions

- [Attribuer des autorisations de sous-administrateur](#)
- [Envoyer des e-mails d'invitation en important des listes au format CSV](#)
- [Envoyer un lien d'invitation](#)
- [Attribuer des cours](#)
- [importer vos propres cours](#)
- [Cours « Utiliser LinkedIn Learning »](#)
- [5 conseils pour aider les managers à mettre l'accent sur la formation dans leurs entretiens d'évaluation \(en anglais\)](#)
- [Procédure pour se fixer des objectifs d'apprentissage](#)
- [Cours LinkedIn Learning les plus récents \(en anglais\)](#)
- [Conseils pour lancer votre campagne d'apprentissage pour soutenir une cause](#)
- [Campagne d'apprentissage pour soutenir une cause d'Allianz](#)
- [Guide de ludification](#)
- [Fonctions d'analyse de LinkedIn Learning](#)