



CrossKnowledge Library

Pour des **Expériences d'Apprentissage**
Engageantes

Jan 2019

Le contenu le plus prestigieux
pour **développer vos équipes**



**20,000 Ressources
Pédagogiques**



**12 Millions d'Apprenants
en Entreprise**



**Disponible en 17 Langues,
100% accessible sur Mobile**

La réponse **aux besoins de formation** **les plus critiques**



Les **compétences les plus recherchées pour le futur** sont transverses:

- Leadership
- Communication et négociation
- Pensée critique
- Esprit d'entreprise
- Capacité d'adaptation
- Apprentissage et formation
- Relationnel et empathie
- Créativité



Conçus avec des Experts mondialement reconnus

La CrossKnowledge Faculty





Avec la **pédagogie inductive**,
favoriser l'acquisition réelle
des compétences

Apprendre en réfléchissant à ce que l'on fait



Partir de situations concrètes décuple
l'acquisition active des connaissances



Et génère une meilleure **mémorisation**
grâce à **un impact plus fort**



Permettant une meilleure **application**
au travail

*J'entends et j'oublie. Je vois et je me souviens.
Je fais et je comprends.*

7 formats variés et complémentaires pour susciter l'engagement



Videos

Inspirer

Des vidéos de 2 minutes **utilisant le storytelling.**

Des leaders issus du monde de l'entreprise partagent leurs expériences pour **inspirer et développer vos apprenants.**

Des experts mondialement reconnus, membres de la CrossKnowledge Faculty, dispensent **des conseils éclairants nourris par des anecdotes tirées de la vie réelle.**



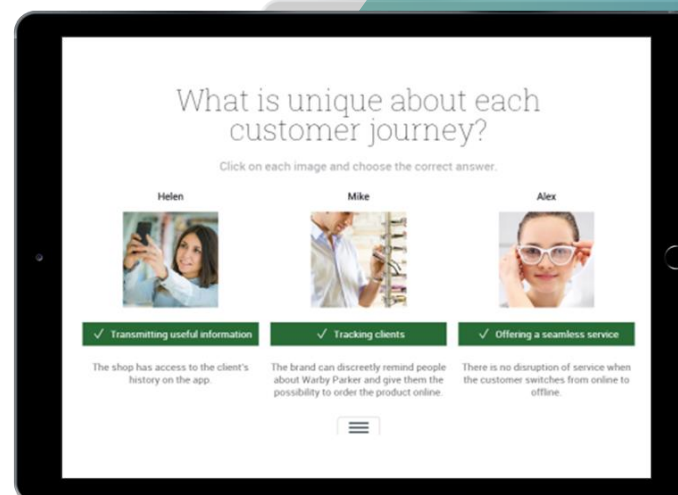
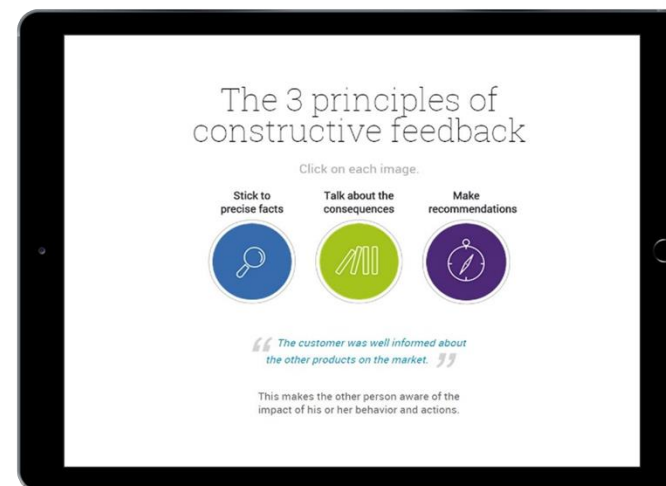
2 Sessions

Développer

Des modules d'e-learning de **20 minutes, actuels** et basés sur les principes de la pédagogie inductive.

Un format multimédia interactif et attractif pour un **transfert des connaissances plus efficace**.

Pour plus d'impact, les Sessions sont conçues pour être **facilement personnalisables**.



Zoom au sein des Sessions : l'« escalier » pédagogique

Les objectifs : présentation des compétences que l'on va acquérir grâce au module.

Une séquence (introduite par un titre de chapitre) : un enchaînement d'activités nécessaires à l'atteinte d'un objectif.

La validation finale = montre que chaque objectif est atteint et que l'apprenant sait / sait faire pour chaque objectif.

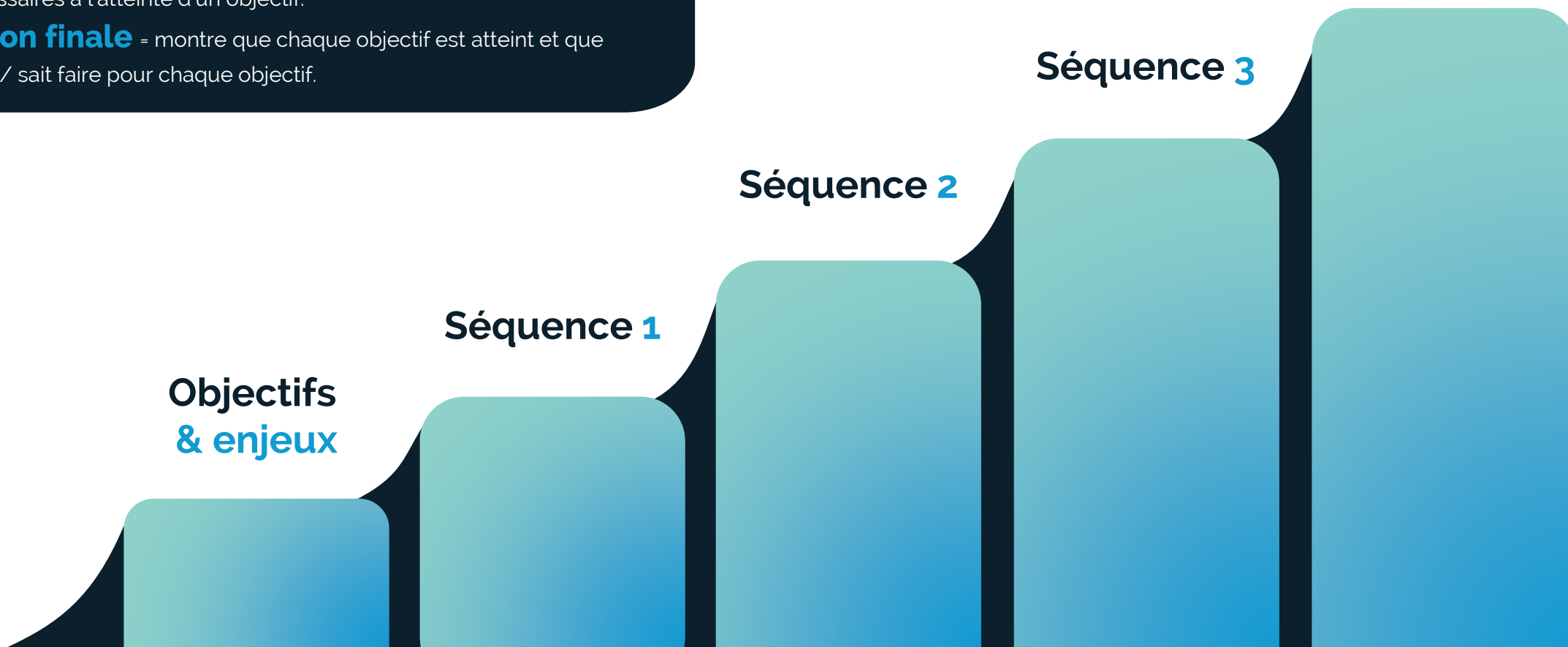
Objectifs
& enjeux

Séquence 1

Séquence 2

Séquence 3

Validation
des acquis et
récapitulatif



Zoom au sein des Sessions :

Les 4 étapes de la séquence pédagogique

1. Découverte

Susciter de l'intérêt.

Capter l'attention.

1



2. Enseignement

Donner **un cadre théorique.**

Les idées **principales à retenir** symbolisées par des icônes.

2



3. Validation

Vérifier la compréhension, et le **transfert des connaissances.**

3



4. Mise en Pratique

Vérifier la **transmission d'une technique,**

Initier un changement de comportement.

4



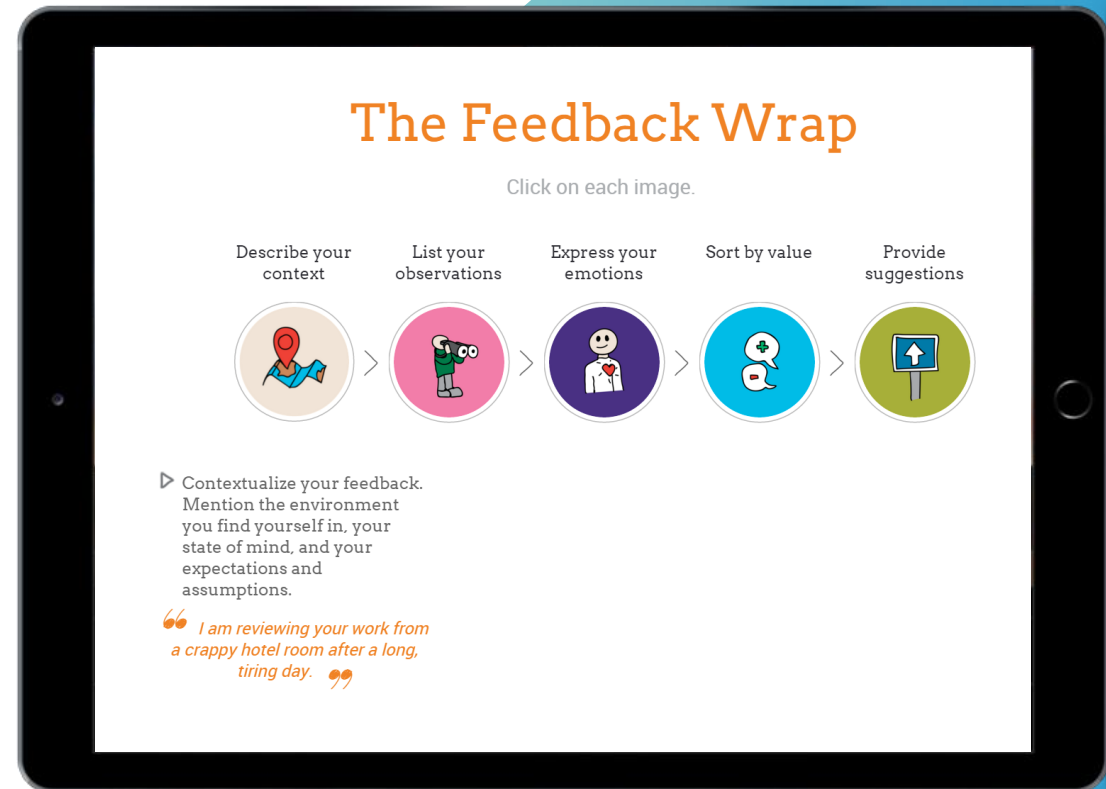
Quick Wins

Assimiler rapidement

Des ressources pédagogiques interactives et inductives qui traitent **d'une compétence spécifique**.

Faciles à assimiler et accessibles en **mobile** - approx. 5 min.

Accompagnées d'Action Tips **pour mettre immédiatement la compétence en application**.





The Team

Immerger

Des vidéos interactives qui délivrent une expérience d'apprentissage unique : au travers de saynètes jouées par **un groupe de collègues**, l'apprenant **prend conscience des bonnes pratiques**.

La puissance cognitive des émotions véhiculées par ces vidéos **aide à mémoriser et intérioriser les comportements porteurs de succès**.





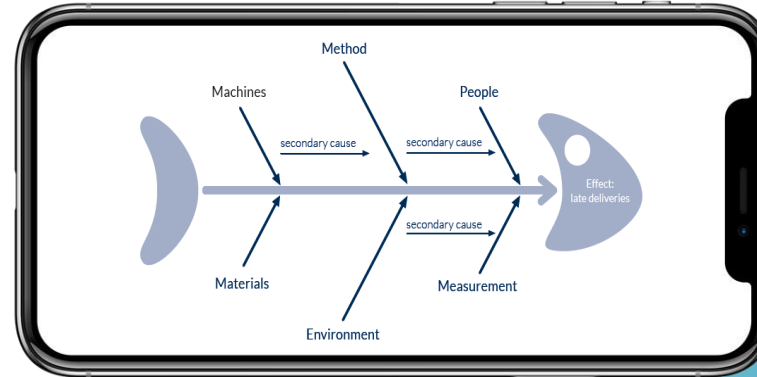
Essentials

Mémoriser

Des résumés graphiques offrant
**une synthèse des principaux
points de la formation.**

**Disponibles au moment et à
l'endroit** où l'apprenant en a besoin.

Révision et mémorisation facile et
rapide.



6 Action Tips

Appliquer

Une **puissante boîte à outils** regroupant des fiches actions pour développer les compétences de leadership, de management et de communication, couvrant plus de 200 situations de travail.

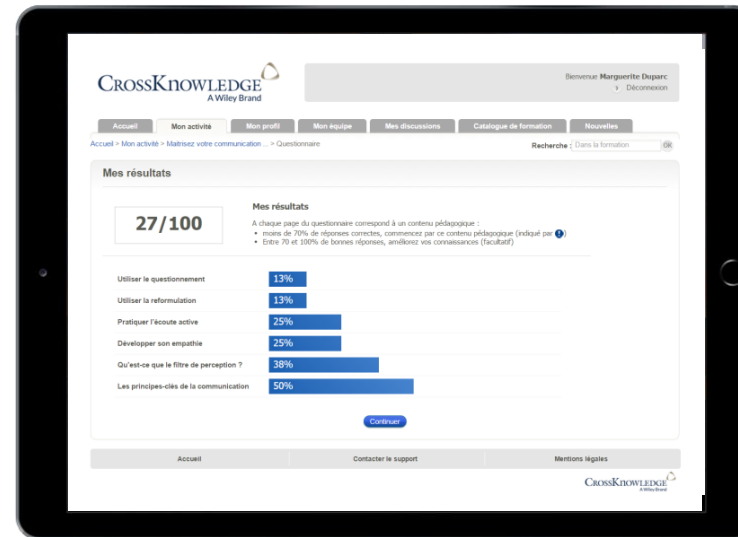




Auto-Evaluation

Evaluer et mesurer

Des outils **d'évaluation adaptés** pour mesurer l'acquisition des compétences tout au long de l'apprentissage.



CrossKnowledge A Wiley Brand

Bienvenue Antoine Singer

Accueil Mon activité Catalogue de formation Mon équipe Mon profil

Accueil > Mon activité > Prendre une fonction de manager > Questionnaire

1/6 Les bases pour bien manager les personnes

La mission confiée à un collaborateur lui indique les résultats concrets à atteindre.

☐ Vrai
☐ Faux
☐ Je ne sais pas

Si un collaborateur fournit un travail de qualité, il s'attend à une contrepartie en retour.

☐ Vrai
☐ Faux
☐ Je ne sais pas

Parmi les affirmations suivantes, cochez celle qui est vraie.

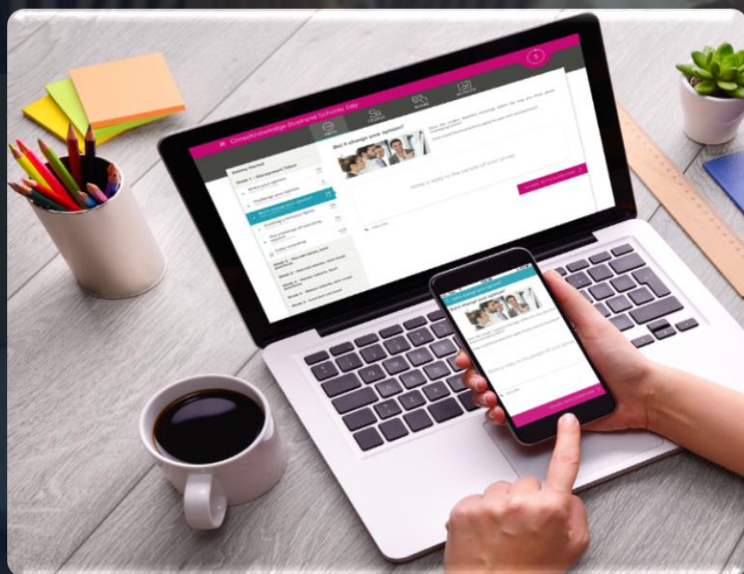
☐ Le manager attend la fin d'un projet pour faire un retour à son collaborateur sur le travail accompli.
☐ Le manager supervise le travail de son collaborateur dans le but de le faire progresser et de traiter les écarts éventuels.
☐ Le manager fixe à son collaborateur des objectifs nombreux, réalistes, en fixant des échéances et des critères de validation.
☐ Le collaborateur doit veiller à acquiescer les compétences nécessaires pour accomplir sa mission.
☐ Je ne sais pas.



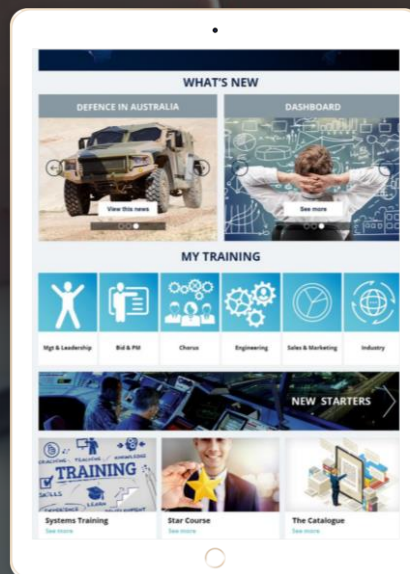
CrossKnowledge Library

Le composant essentiel pour construire
des expériences d'apprentissage engageantes:

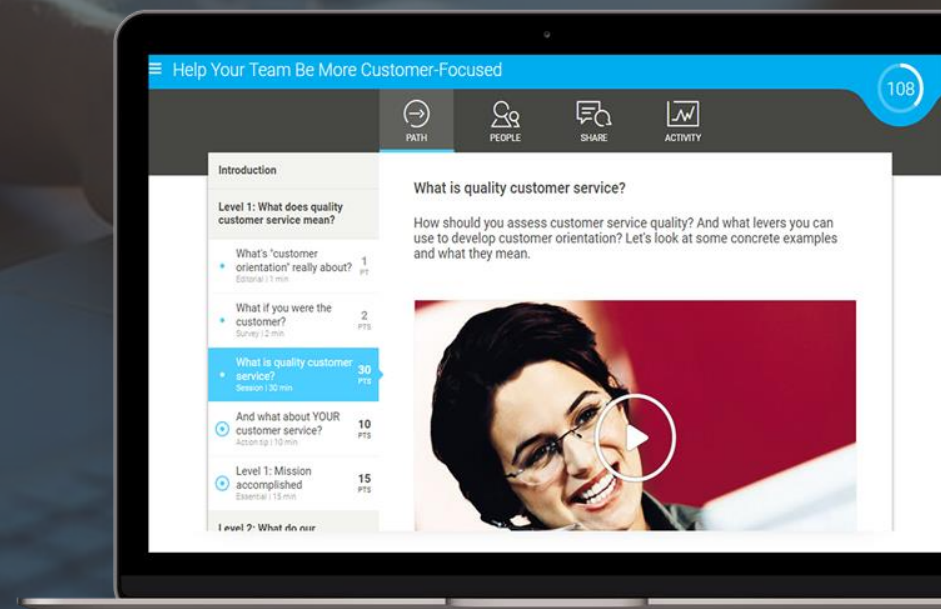
BLENDED^x



LEARNING CHANNELS



PATH TO PERFORMANCE





The skills **you need** to **succeed**

www.crossknowledge.com