



# QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ?

L'étude 2022

# SOMMAIRE

---

<b>Introduction.....</b>	<b>P1</b>
<b>I/ Comment le métier a-t-il évolué depuis 2018 ?.....</b>	<b>P3</b>
a. <i>Les missions du Digital Learning Manager</i> .....	P3
b. <i>Sa boîte à outils</i> .....	P5
c. <i>Comment se former au métier de DLM ?</i> .....	P6
<b>II/ Qui est le Digital Learning Manager ?.....</b>	<b>P8</b>
a. <i>Le persona</i> .....	P8
b. <i>Sa journée type</i> .....	P12
<b>III/ Les tendances d'évolution dans les années à venir.....</b>	<b>P13</b>
<b>IV/ Annexes .....</b>	<b>P17</b>
<b>V/ Learn Assembly et Le Bahut .....</b>	<b>P18</b>
a. <i>A propos de Learn Assembly</i> .....	P18
b. <i>A propos du Bahut</i> .....	P21

# INTRODUCTION

Depuis 2016, Learn Assembly étudie l'évolution du métier de Digital Learning Manager (DLM). Poste clé au sein des directions L&D, le DLM est de plus en plus sollicité. En effet, au cours des cinq dernières années, la profession a connu un essor fulgurant. Mais comment l'expliquer ?

Souvent présenté comme "le mouton à cinq pattes" de la formation, de nombreuses missions sont confiées au Digital Learning Manager. De l'analyse des besoins de développement des compétences au community management, en passant par la conception et la production des parcours de formation, son périmètre est large. Nous pouvons même dire qu'il incarne **plusieurs métiers à lui seul**. Il est à la fois consultant, ingénieur pédagogique, créateur de contenu... Un poste multi-facettes qui semble donc aujourd'hui indispensable.

D'autre part, cette profession évolue rapidement car :

- Elle est **jeune** (le terme apparaît au début des années 2010)
- Les technologies et outils digitaux qu'elle utilise se développent à un rythme effréné
- Elle correspond à des **réalités différentes**, en fonction de l'organisation. Il suffit de regarder les noms de poste utilisés pour désigner le DLM : Chef de projet learning / formation, Ingénieur pédagogique, Learning Designer, Learning Specialist... Il existe autant d'appellations que d'entreprises.

Nous vous proposons dans ce livre blanc de décrypter les évolutions qu'a connu le métier de DLM depuis notre dernière étude en 2018, de dresser le profil type du Digital Learning Manager d'aujourd'hui, en 2022 et d'analyser les tendances pour l'avenir. Pour nourrir notre réflexion, nous avons lancé fin 2021, en partenariat avec [Le Bahut](#), une enquête auprès des Digital Learning Managers. Vous trouverez le détail des résultats dans ce livre blanc.



# QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ?

Pour réaliser cette enquête, nous avons interrogé environ 150 personnes qui occupent le poste de Digital Learning Manager, ou l'équivalent dans leur organisation. A l'aide de notre solution d'auto-positionnement Learning Boost, nous les avons questionnées sur leurs pratiques et comportements concernant différents sujets :

- **La pédagogie** : cadrage pédagogique, évaluation des dispositifs, innovation pédagogique
- **La production de contenus** : outils, hébergement, veille
- **Le marketing de la formation** : comment promouvoir son offre et mesurer l'impact de ses actions de communication ?

En plus d'avoir une vision globale du profil de ce métier aujourd'hui, nous avons pu fournir à chaque répondant un profil individuel, personnalisé et confidentiel soulignant leurs points forts et leurs axes d'amélioration, et proposant des premières pistes pour monter en compétences.

D'autre part, nous avons complété notre enquête avec 5 entretiens qualitatifs de personnes en poste :

- **Carine Laqueduc**, Responsable professionnalisation au département Professionnalisation de l'École de la Banque et du Réseau - La Poste Groupe
- **Emilie Leroux**, Chef de projet professionnalisation junior de l'École de la Banque et du Réseau - La Poste Groupe
- **Lucie Grenouilleau**, Learning Designer à l'école hôtelière de Lausanne
- **Mathilde Sevelinge**, Chef de projet Digital Learning chez Adecco
- **Caroline Meyer**, Global L&D Manager chez Doctolib

## PARTIE 3/3 : AMÉLIORATION Continue

L'amélioration continue regroupe vos pratiques pour aider ou obtenir de l'aide. Cette catégorie s'intéresse aussi à vos habitudes de travail en équipe et votre implication pour proposer des solutions appropriées afin d'améliorer le fonctionnement collectif et transverse.

Continuer

1/17

Lorsqu'un client me contacte pour une demande (Accueillir) :

Plusieurs choix sont possibles

J'accueille le client avec empathie et professionnalisme quel que soit le motif de contact.

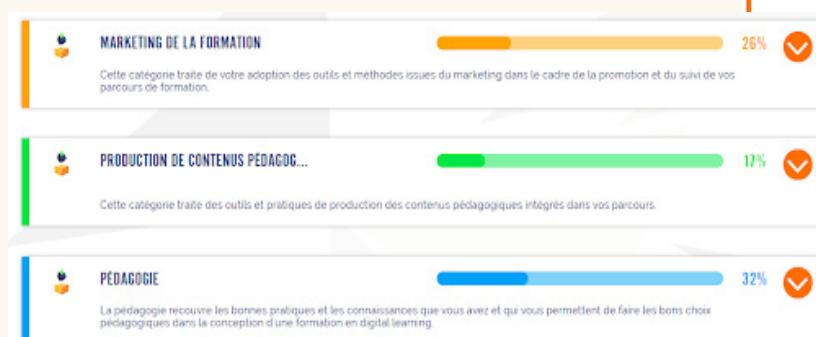
Je sais être à l'écoute des besoins du client et développer une relation de confiance.

Je suis à l'aise pour conduire l'entretien, j'ai pris connaissance du dossier client.

Je reste à l'écoute quel que soit l'état émotionnel du client.

Suivant >

Vous trouverez sur ce graphique la moyenne consolidée des répondants de ce baromètre sur les différents aspects du métier de Digital Learning Manager. Les données sont globales mais vous êtes la seule personne à avoir accès à vos données personnelles.



## QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ?

# COMMENT LE MÉTIER A-T-IL ÉVOLUÉ DEPUIS 2018 ?

Cela ne fait aucun doute : la pandémie du COVID-19 a eu un impact considérable sur la façon dont les Digital Learning Managers exercent leur métier. Le basculement forcé des modalités de formation vers du tout digital a largement **accéléré la transition vers l'hybridation de la formation.**

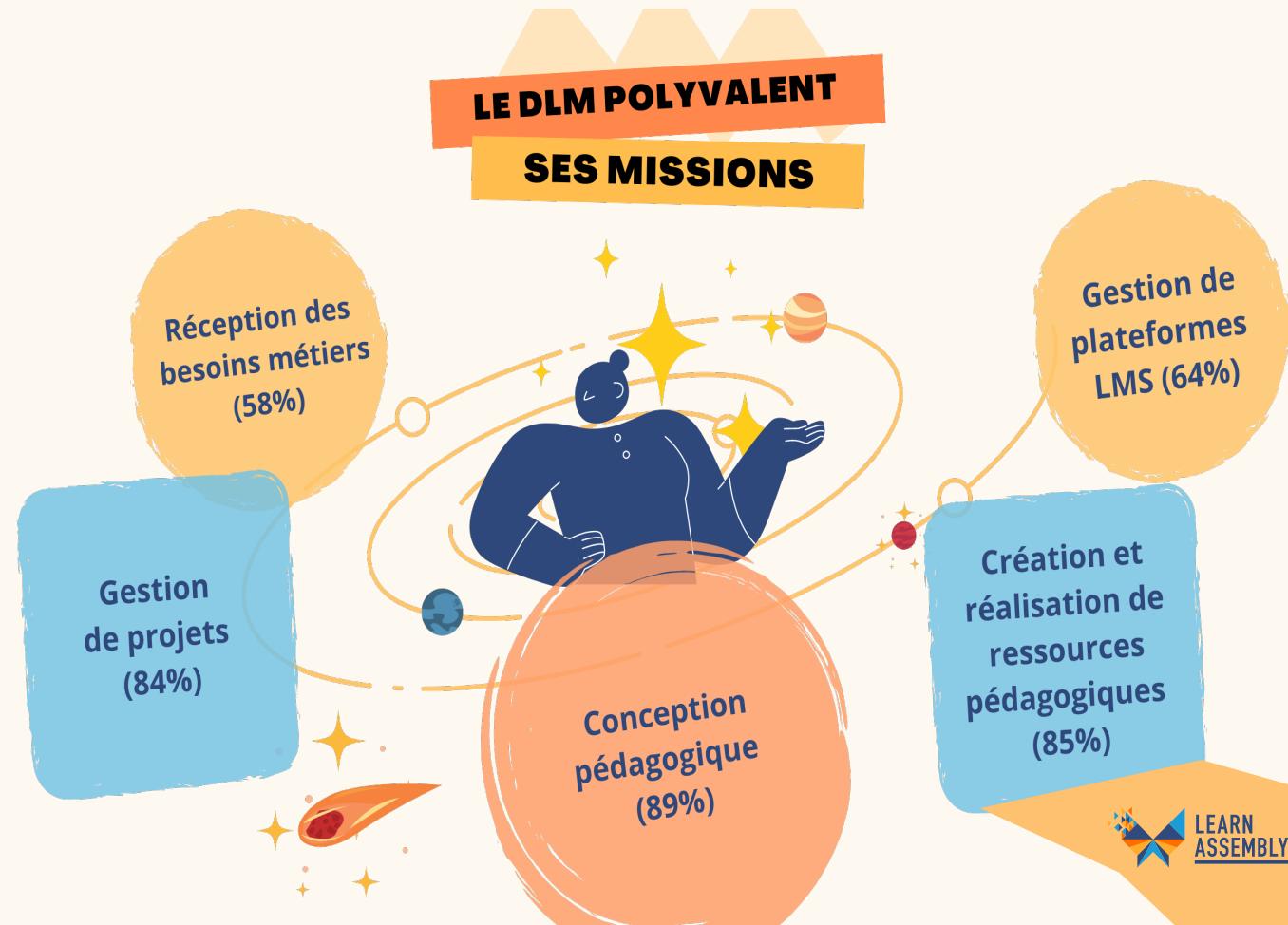
Mais d'autres facteurs ont influencé cette évolution comme :

- **L'apparition de nouveaux acteurs** dans le secteur de la formation, notamment due à l'explosion des Ed-Tech (solutions blended et digital learning)
- **L'élargissement du champ d'action du DLM**, qui a endossé de nouveaux rôles comme celui de learning community manager, entre autres

En 2018, nous avions dressé le portrait type du Digital learning Manager. De ses missions à ses interactions avec les autres acteurs de l'entreprise, en passant par les outils qu'il utilise, nous nous sommes intéressés de près à ce qui faisait la particularité de ce poste. Alors trois ans après, qu'en est-il ?

## LES MISSIONS DU DIGITAL LEARNING MANAGER

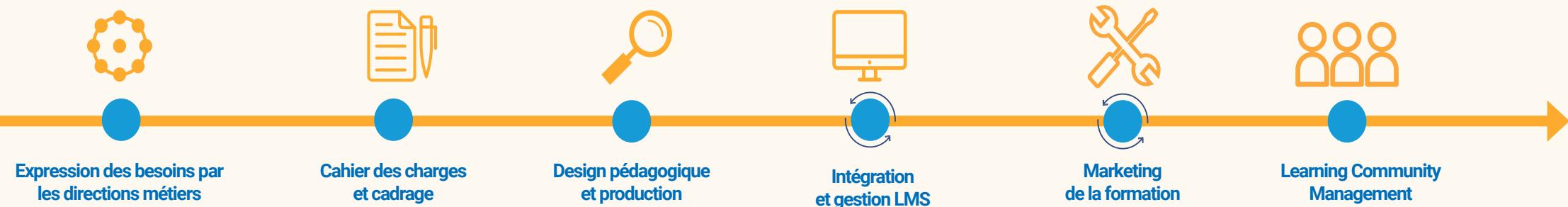
Une constante perdure : le DLM est polyvalent ! Notre étude 2021-2022 nous a permis de mettre en évidence le très large spectre des missions effectuées par les Digital Learning Managers



Et ce n'est là qu'une liste non exhaustive de tout ce qu'il peut être amené à réaliser. Sa capacité à être multi-casquette est donc toujours indéniable. Cette diversité de missions s'explique en partie par la tendance des directions L&D à siloter le digital, ce qui peut devenir un frein au développement des équipes. En effet, pour passer à l'échelle, certains rôles dont celui du DLM doivent se clarifier et se spécialiser, faisant ainsi apparaître de nouveaux métiers comme celui de [Learning Architect](#).

En trois ans, ce poste a observé des évolutions dans sa définition. Il semble avoir plus de responsabilités aujourd'hui. Il est notamment davantage impliqué dans le **marketing de la formation**. En effet, **75% des personnes interrogées déclarent déployer des campagnes de communication** pour promouvoir leurs actions de formation (événements en physique, campagnes sur les réseaux sociaux, communauté d'ambassadeurs, campagnes de mailing etc.). Par ailleurs, il est de plus en plus amené à **animer des communautés d'apprenants** : 43,5% des répondants ont listé le community management parmi leurs missions.

## La chaîne de valeur du DLM



## SA BOÎTE À OUTILS

Certes, les missions du Digital Learning Manager sont de plus en plus variées, mais il a aussi de plus en plus de ressources pour les réaliser. En effet, sa boîte à outils s'étoffe à mesure que les nouvelles technologies apparaissent.

Aujourd'hui, des milliers de solutions abondent sur le marché de la formation. Blended learning, collaborative learning, immersive learning, outil-auteurs, LMS... Face à cette offre pléthorique, les DLM ont de quoi faire pour proposer l'expérience apprenant la plus adaptée aux besoins de chacun.

Selon l'étude que nous avons menée, les catégories les plus utilisées par les DLM sont celles qui se trouvent sur l'infographie ci-contre.

D'autre part, Caroline Meyer, Global L&D Manager chez Doctolib, souligne l'importance des outils d'**enquêtes satisfaction** et de **gestion des hyperliens** qui facilitent son quotidien. Sans oublier les solutions d'**enregistrement et de montage vidéo**, la conception de vidéos faisant aussi partie de son travail.

## LES OUTILS LES PLUS UTILISÉS PAR LES DLM

Les missions du Digital Learning Manager sont de plus en plus variées, mais il a aussi de plus en plus de ressources pour les réaliser. En effet, sa boîte à outils s'étoffe à mesure que les nouvelles technologies apparaissent.



## COMMENT SE FORMER AU MÉTIER DE DLM ?



## COMMENT SE FORMER AU MÉTIER DE DLM ?

Selon notre étude, la majorité des personnes interrogées - 65% - se sont formées au métier de DLM **en suivant une formation certifiante ou diplômante** (en distanciel ou présentiel). La deuxième façon la plus courante d'apprendre le métier est **l'auto-formation** (50%). L'apprentissage en situation de travail est donc particulièrement important ici.

Par ailleurs, en plus de notre enquête, nous avons interviewé 5 DLM (ou postes équivalents) qui travaillent dans différentes structures.

Quatre d'entre elles sont arrivées à ce poste suite à une **reconversion professionnelle**, ce qui est souvent le cas étant donné qu'il s'agit d'un métier relativement récent. Aussi sont-elles toutes issues de domaines variés (marketing et communication, enseignement, graphisme...). Cette multiplicité de profils reflète la flexibilité de ce métier tout en révélant sa difficulté à définir un cadre précis en termes de missions, de rôles et de responsabilités.



# LEARN ASSEMBLY

Learn Assembly propose une [formation au digital learning](#) à destination des entreprises. Nous constatons que les formations internes sont plutôt rares. En effet, seulement 11% des participants à notre enquête ont suivi une formation proposée par leur organisation. En offrant un parcours intra-entreprise, nous souhaitons ouvrir les horizons des entreprises pour qu'elles puissent former à ce métier.

Nous formons également de façon plus poussée à des aspects spécifiques du digital learning, comme [l'animation de classe virtuelle](#), le [marketing de la formation](#) ou encore la [gamification](#).



DÉCOUVREZ LES FORMATIONS  
LEARN ASSEMBLY  
ET LE BAHUT  
AU DIGITAL LEARNING

# LE BAHUT

[Le Bahut](#) apparaît comme un précurseur en matière de formation diplômante au métier de Digital Learning Manager. Avec ses parcours professionnalisants, en alternance, il attire de nombreuses personnes souvent en reconversion.

# QUI EST LE DIGITAL LEARNING MANAGER ?

## LE PERSONNA

Pour illustrer les résultats obtenus et les rendre plus parlants, nous vous proposons de suivre la journée type de Julie, 32 ans, Digital learning Manager au sein d'une entreprise de grande consommation. Nous verrons ainsi, par des exemples d'actions concrètes, comment se traduisent certaines fonctions. L'objectif est ici de se mettre dans la peau d'un DLM afin de mieux saisir les problématiques auxquelles il peut faire face.

Gardons cependant en tête que le quotidien d'un DLM est fonction de nombreuses variables qui peuvent grandement influencer la manière dont il exerce son métier. Toutefois, on peut voir se dessiner certaines tendances et similitudes dans les profils étudiés.

Nous vous présentons :



Julie  
32 ans  
Digital Learning Manager  
Salaire annuel brut : 43K

### Compétences

- Pédagogie
- Polyvalence
- Adaptabilité
- Bonne connaissance du marché du learning
- Agilité et gestion de projets
- Ecriture
- Maîtrise des outils du learning
- Animation de communautés

### Rôles

- Analyser et comprendre les besoins des métiers
- Gérer des projets pédagogiques
- Concevoir des expériences d'apprentissage adaptées aux besoins des apprenants

### Type de personnalité

- Capable d'adapter son discours en fonction de son interlocuteur
- Attrait pour les technologies digitales
- Fait preuve de curiosité
- A besoin de challenges créatifs
- aisance relationnelle

### Challenge du profil

- Profil difficile à recruter car très polyvalent : mouton à cinq pattes
- Doit savoir gérer plusieurs projets en même temps
- Doit savoir adopter une posture de consultant qui affine un besoin, en plus de celle d'un chef de projet et d'un concepteur pédagogique

## QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ? - QUI EST LE DIGITAL LEARNING MANAGER ?

Un profil qui a quelque peu évolué au cours de ces trois dernières années.

D'abord, une grande variété de structures accueillent les DLM.

Ensuite, la majorité est embauchée en CDI même si d'autres statuts existent.

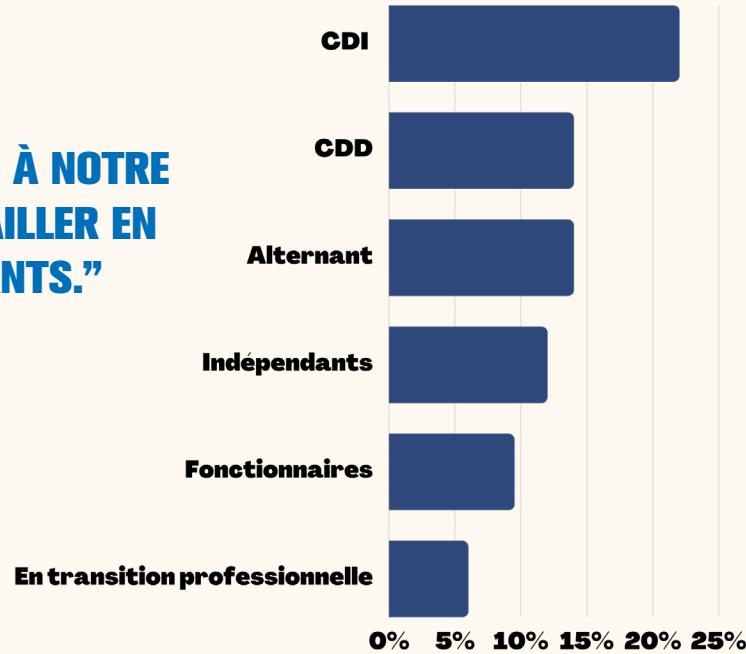
### LES STRUCTURES ACCUEILLANT LES DLM

Une grande variété de structures accueillent les DLM :



**"15% DES RÉPONDANTS À NOTRE ENQUÊTE DISENT TRAVAILLER EN TANT QU'INDÉPENDANTS."**

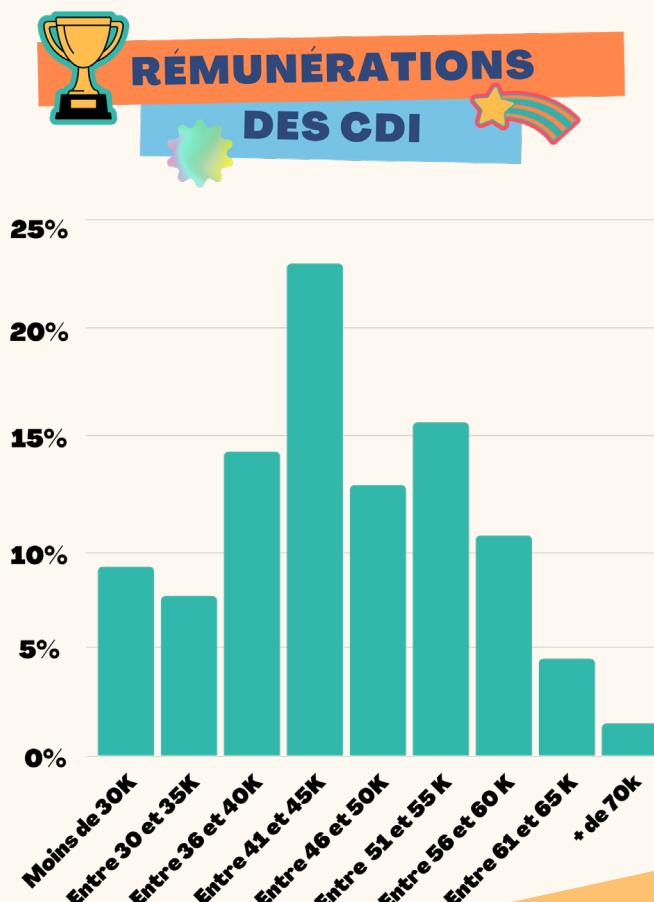
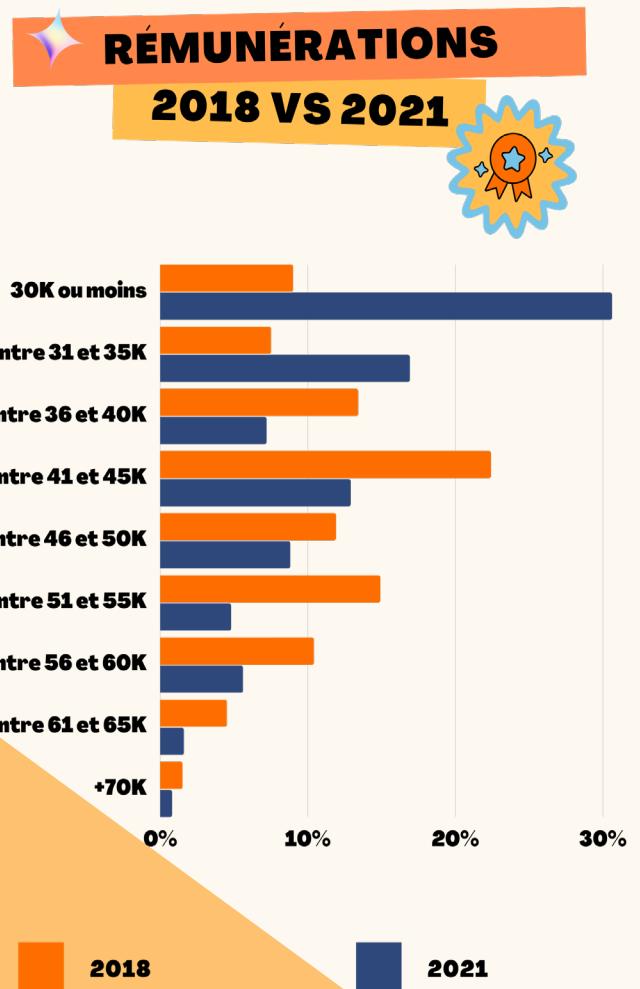
### TYPE DE CONTRAT 2021



## QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ? - QUI EST LE DIGITAL LEARNING MANAGER ?

Beaucoup d'entreprises recrutent des alternants pour ce poste, qui ont un niveau de salaire relativement élevé pour des alternants (rémunération annuelle brute de 30K en moyenne). Ces recrutements facilitent le passage vers un CDI, ce qui est signe d'une forte employabilité.

Cette répartition n'est pas tout à fait la même si l'on considère uniquement les personnes en CDI. Dans ce cas, la majorité est rémunérée soit 30K ou moins, soit entre 41 et 45K. Voici le détail des résultats de l'étude 2021



## QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ? - QUI EST LE DIGITAL LEARNING MANAGER ?

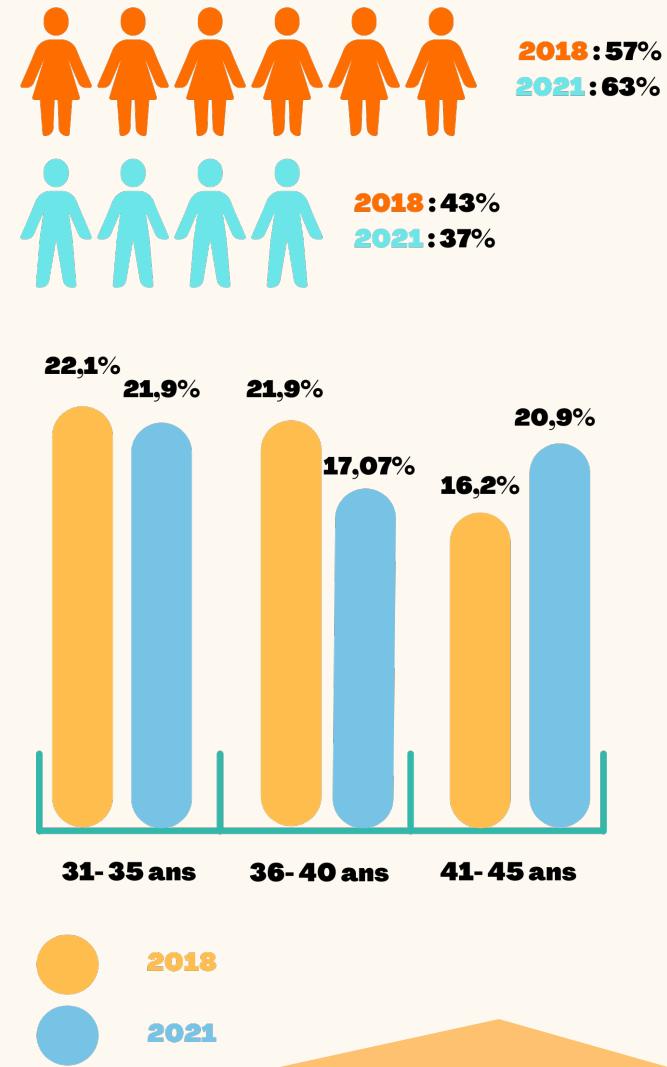
Cette baisse de salaire s'explique en partie par le fait qu'en 2018, les répondants étaient **en poste depuis plus longtemps** :



Des données qui nous indiquent que de plus en plus de personnes se forment aujourd'hui au métier de Digital Learning Manager.

D'autre part, le DLM est légèrement **plus âgé**. Les répondants ont la même moyenne d'âge à la fois en 2018 et en 2021: **entre 31 et 35** (22,1% en 2018 et 21,9% en 2021). Toutefois, en 2018, la deuxième principale tranche d'âge était de **36 à 40 ans** (22,1%) alors qu'en 2021, elle est entre **41 et 45 ans** (21,1%).

Il est de plus en plus **féminin**. Si le métier était déjà plutôt féminin en 2018 (57% de femmes), cette tendance se confirme aujourd'hui avec **63% de femmes**.



## SA JOURNÉE TYPE

Nous avons imaginé la journée type de Julie par rapport aux réponses de l'étude sur les missions menées au quotidien (voir la partie "Les missions du Digital Learning Manager").

### LA JOURNÉE TYPE DE JULIE DIGITAL LEARNING MANAGER



# LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DANS LES ANNÉES À VENIR

A la lumière de notre enquête, des différentes interviews que nous avons menées et de notre propre expérience, plusieurs tendances d'évolution du métier de DLM et du secteur de la formation ressortent :

## Le rapport au digital

### Vers l'hybridation de la formation

L'intensification du digital est indéniable, surtout depuis mars 2020 et il semble illusoire (et qui plus est certainement contre-productif) d'envisager un retour au 100% présentiel. Néanmoins, un 100% digital ne semble pas non plus être l'idéal. Comme l'explique Emilie, Chef de projet professionnalisation junior de l'École de la Banque et du Réseau (La Poste Groupe), "il faut trouver un juste milieu entre présentiel et distanciel". Aussi, à en croire Mathilde, Chef de projet Digital Learning chez Adecco Training, "la présence humaine reste primordiale. On ira peut-être vers du 100% mais **la Rolls de la formation, c'est du blended avec une intervention humaine**". Comme Mathilde, nous pensons que le phygital fait partie de l'avenir de la formation.

**"ON DOIT AGIR SUR LE SUIVI DE FORMATION DISTANCIELLE, SUR LA MISE À DISPOSITION DE FORMATIONS ULTRA-DISTANCIELLES ET AUTONOMES, CRÉER DE LA PLUS-VALUE EN SYNCHRONE. ON EST LOIN DE L'OMNICANALITÉ AUJOURD'HUI."**



## Une acculturation nécessaire

Comme le souligne Mathilde, si la formation digitale va concerner toutes les entreprises, il y a encore une méconnaissance concernant le digital learning. Ce qui, comme dans tout autre contexte, peut engendrer de la méfiance. L'enjeu sera **d'accueillir et d'évangéliser** les équipes L&D, RH et les collaborateurs pour montrer les bénéfices du digital et répondre aux craintes et réticences à propos de l'efficacité pédagogique et de l'expérience apprenant.

## L'adaptive learning

Les solutions de réalité virtuelle et augmentée commencent à être utilisées dans la production de parcours de formation. 10% des répondants à l'enquête affirment avoir déjà produit de manière autonome des contenus de réalité virtuelle ou augmentée. C'est ce qu'on appelle aussi **l'immersive learning**, qui consiste à immerger l'apprenant dans un univers virtuel pour lui faire vivre des situations réalistes. On peut citer des outils comme [Serious Factory](#), [Uptale](#) ou encore l'association [France Immersive Learning](#) qui contribue à structurer la filière de l'immersive learning. Pour en savoir plus sur les outils du learning, découvrez notre [livre blanc sur les solutions qui existent sur le marché du digital learning](#).

## L'omnicanalité

Pour Carine, Responsable professionnalisation au département Professionnalisation de l'École de la Banque et du Réseau (La Poste Groupe), la formation omnicanale est de plus en plus recherchée. Elle va de pair avec la mise en place d'actions de suivi de formation, aussi bien présentiel que distanciel.



## La personnalisation

Dans un souci de soigner l'expérience apprenant et de placer ce dernier au centre, la tendance actuelle est à la personnalisation de la formation. Elle consiste dans un premier temps à **analyser les besoins** réels des participants, notamment grâce à des outils d'auto-positionnement et autres questionnaires. La **data** est alors récoltée et utilisée pour adapter au mieux les parcours aux besoins.

## L'utilisation de la data

Mais l'utilisation de la data va plus loin, comme nous l'explique Caroline (Doctolib). "Que ce soit pour des enjeux de **personnalisation, d'automatisation ou de mesure d'impact**, les équipes L&D se mettent en ordre de marche pour collecter, extraire, structurer, transformer et analyser des données qui ne sont plus uniquement des données learning, mais aussi des données business. La question de la création d'un environnement data devient prépondérante."

## Le rôle des managers

Enfin, Caroline souligne l'évolution de la posture du **manager coach** qui passe d'un coach de performance à un **coach de développement**. "Chaque manager doit être en capacité d'aider les membres de son équipe à **identifier leur prochaine étape** professionnelle et de les amener à développer les compétences nécessaires pour atteindre cet objectif, au travers de **feedback en continu et d'un plan de développement formalisé** et suivi chaque trimestre."



## La frugalité

L'**agilité** et le **social learning** sont devenus les maîtres-mots du learning. En effet, aujourd'hui, les communautés d'apprentissage où règnent les échanges entre pairs et l'apprentissage informel sont en plein essor. S'ajoute à cela la **démocratisation des plateformes de contenu sur étagère**. Un ensemble de facteurs qui permet de concevoir des expériences d'apprentissage en produisant de moins en moins de contenus.

## QUI SONT LES DIGITAL LEARNING MANAGERS ? - LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DANS LES ANNÉES À VENIR

Autant de pistes qui nous poussent à réfléchir à l'avenir du métier de Digital Learning Manager. Un avenir aussi digital que ce que le titre nous amène à penser ? Le digital ne serait-il pas, au contraire, réducteur ? S'il y a un bien un élément qui ressort de nos recherches, c'est **l'aspect humain du métier**. Il se reflète dans de nombreuses activités du DLM comme :

- La partie **conseil / consulting**, notamment sur le choix du meilleur dispositif en fonction de la cible
- La gestion des prestataires
- Les actions de **communication** et de marketing pour promouvoir son offre ou
- L'acculturation aux outils digitaux qui nécessitent un véritable **accompagnement**

Ce n'est d'ailleurs pas par hasard que [Le Bahut a fait le pari du présentiel](#), en assurant la majorité de ses sessions de formation en présentiel, autant pour assurer une dynamique de promotion que pour offrir un accompagnement personnalisé à la découverte des solutions Edtech.

Pour Carine, l'important dans ce métier, c'est "**de se mettre dans les baskets de l'apprenant au lieu de se limiter à la partie digitale**".

Et Lucie (Learning Designer à l'Ecole hôtelière de Lausanne) de renchérir : "le côté humain est essentiel. Il en faut au niveau du dispositif mis en place et des contacts que l'on a avec les différents pôles impliqués".

Un métier hybride donc, qui combine attrait pour les outils digitaux (et agilité pour les utiliser) et capacité à adopter une posture d'accompagnement, de consultant-facilitateur qui sait faire preuve d'empathie.



## ANNEXES

### Ressources :

#### LIVRES BLANCS :

- [Qui sont les Digital Learning Managers ? Etude 2018](#)
- [Quelles compétences pour les équipes L&D ? Bienvenue à El Dorado](#)
- [Marché du digital learning : comment choisir les bonnes solutions ?](#)
- [Développez votre pratique de l'auto-positionnement avec Learning Boost by Learn Assembly](#)

#### MEDIAS :

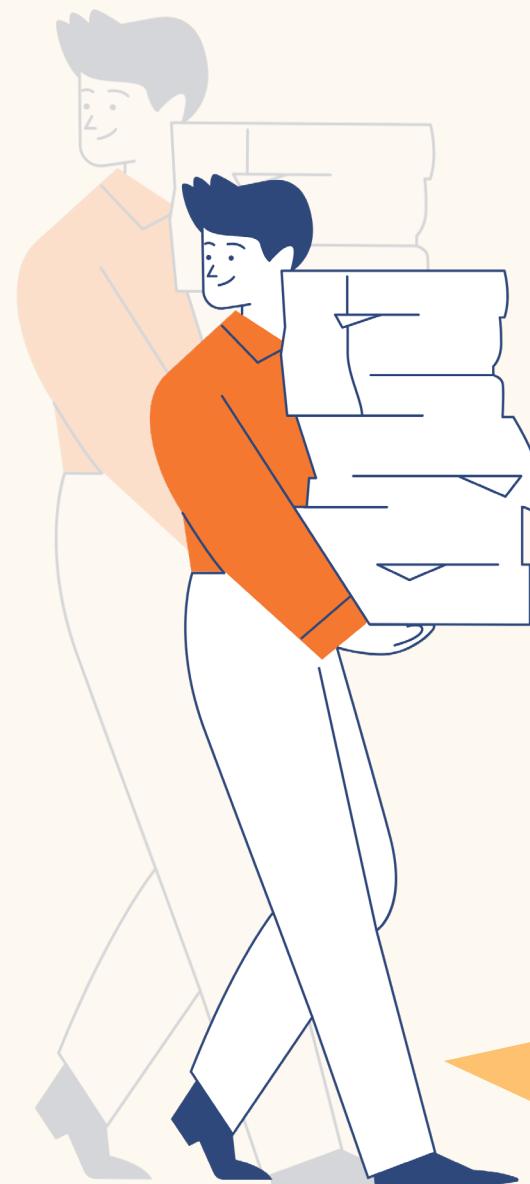
- [Le mag' de Sydologie](#)
- [Learn Assembly Papers](#)

#### NEWSLETTERS :

- [Sydologie](#)
- [Learn Assembly](#)

#### FORMATIONS AU DIGITAL LEARNING :

- [Le Bahut](#)
- [OpenClassroom](#)
- [EFE - Abilways](#)
- [Learn Assembly](#)



# A PROPOS DE LEARN ASSEMBLY



## Présentation

Learn Assembly est une entreprise apprenante créée en 2013.

## Notre mission

Aider les organisations à renforcer l'employabilité de leurs équipes, en développant leur envie d'apprendre.

Cabinet de conseil spécialisé dans la transformation des métiers de la formation, nous accompagnons de nombreux clients entreprises, publics ou enseignement supérieur. Learn Assembly c'est aussi Learning Boost, la première solution d'auto-positionnement entièrement personnalisable.

Notre équipe associe des apports venant des sciences de l'éducation, du design et de la culture numérique.

[EN SAVOIR PLUS](#)

Vous voulez former vos équipes de formation aux sujets du digital et blended learning ?

[DÉCOUVREZ NOS OFFRES](#)

## Présentation des offres

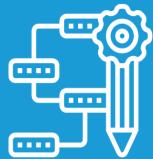
### Conseil en stratégie formation



- Stratégie de formation à l'heure du digital
- Diagnostic de culture formation et repositionnement de Directions Formation
- Accompagnement stratégique d'Executive Education et Organismes de formation

- Refonte de parcours pédagogiques
- Création de dispositifs digital learning et blended learning innovants

### Design pédagogique



- Formation de responsables formation et chefs de projet formation
- Formation de formateurs, formateurs occasionnels et enseignants-chercheurs

### Formation des professionnels de la formation



- Solution de création d'auto-positionnement en SaaS
- Crédit, administration et analyse de questionnaires d'auto-diagnostic de compétences et postures

### Learning Boost



## Clients

Ils nous ont fait confiance



SciencesPo



ARKEMA

**ESSEC**  
BUSINESS SCHOOL



BNP PARIBAS

Galerie  
Lafayette



**LVMH**  
MOËT HENNESSY • LOUIS VUITTON



bpi**france**

Afpa

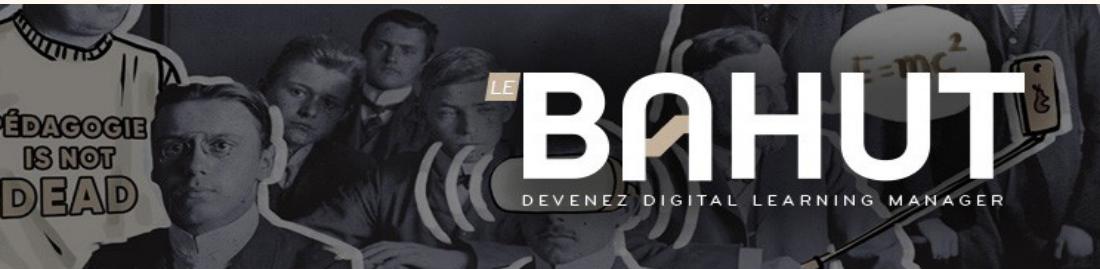
ACCOR HOTELS  
Feel Welcome

orange™

engie

## A PROPOS DU BAHUT

---



Fort de ses 13 années d'expérience, [l'agence lyonnaise de conseil en pédagogies innovantes, Sydo](#), est à l'origine du Bahut.

Le Bahut, c'est une nouvelle école dédiée à la pédagogie qui s'adresse à toute personne intéressée par la pédagogie et l'utilisation des médias à des fins d'éducation ou de formation.

[Le Bahut](#) propose ainsi 2 formats de formation :

- Des formations courtes, interactives et sur-mesure de 2 à 5 jours qui permettent d'acquérir rapidement les compétences nécessaires à la conception et la réalisation de formations passionnantes et efficaces.
- Une formation longue de 12 mois (420 heures) en alternance pour apprendre à concevoir, réaliser et déployer des dispositifs de formation innovants.

[Les Digital Learning Managers](#) formés par Le Bahut sont ainsi capables de concevoir des modules de formation complets : du recueil du besoin à la réalisation technique des outils en passant par la vulgarisation des contenus, la mise en forme graphique ou encore la gestion de projet.

## Employeurs partenaires :

---



## Éditeurs partenaires :

---



beedeez

