



Le Jury examinera les projets candidats au Learning Award 2026 et sélectionnera les nominés selon les critères suivants:

- **Lien avec le thème retenu : L&D à l'ère de l'IA : développer les compétences humaines et collectives**

En 2026, l'IA est partout : elle automatise, analyse et personnalise. Mais ce qui fera la différence dans les organisations, ce sont les compétences humaines — **esprit critique, créativité, collaboration, sens éthique**. Tout en travaillant en profondeur les compétences métier, elles aussi essentielles.

Le défi du L&D n'est pas d'opposer IA et humain, mais de les **faire travailler ensemble** pour construire des organisations apprenantes, agiles et durables.

L'**Epsilon Learning Award** récompensera les projets qui réussissent à conjuguer **intelligence technologique et intelligence humaine**, en bâtissant des organisations apprenantes capables d'évoluer durablement dans un monde hybride et incertain.

La fonction "Learning & Development" doit pouvoir soutenir cette capacité d'apprentissage au sein des entreprises et tout au long de la vie.

- **Contribution à la stratégie de l'organisation**

La contribution à la stratégie de l'organisation évalue dans quelle mesure le projet de learning and development s'aligne avec les objectifs stratégiques globaux de l'organisation, en garantissant que l'approche adoptée soutient efficacement la vision et les priorités stratégiques.

Une justification claire et des processus solides démontrent la robustesse de l'approche, tandis que la focalisation sur les besoins des parties prenantes assure une pertinence organisationnelle. L'intégration explicite de l'approche à la stratégie globale, ainsi que sa connexion adéquate avec d'autres initiatives RH et/ou autres, soulignent son alignement stratégique.

- **Qualité de l'approche utilisée**

- Approche (a.k.a. : les bonnes intentions)

- i. Robuste

1. l'approche a une justification claire
2. l'approche a défini des processus

3. l'approche se concentre sur les besoins des parties prenantes, qui sont pleinement associées à la démarche
 4. des améliorations ont été intégrées à l'approche au fil du temps
- ii. Intégrée
 1. l'approche soutient la stratégie organisationnelle
 2. l'approche est liée de manière appropriée à d'autres processus de l'organisation
- Déploiement (a.k.a. : la dure réalité)

N.B. Le projet ne doit pas nécessairement être déployé ; cependant un pilote doit avoir abouti et reçu un « go » pour déploiement.

 - i. Implémentation : l'approche a été mise en application aux endroits appropriés de l'organisation
 - ii. Systématisation : l'approche est déployée au bon moment, de manière structurée et avec la capacité de gérer les changements de l'environnement si nécessaire.
 - Evaluation (a.k.a : la dure réalité a-t-elle été utilisée pour modifier et affiner l'approche)
 - i. Mesures
 1. l'organisation mesure régulièrement l'efficacité et l'efficience de l'approche et de son déploiement.
 2. les mesures sélectionnées sont appropriées
 - ii. Apprentissage et créativité
 1. l'apprentissage est utilisé pour identifier les bonnes pratiques internes et externes et les opportunités d'amélioration
 2. La créativité est utilisée pour générer des approches nouvelles ou modifiées
 - iii. Amélioration et innovation
 1. Les résultats de la mesure et de l'apprentissage sont utilisés pour identifier, hiérarchiser, planifier et mettre en œuvre les améliorations.
 2. Les résultats de la créativité sont évalués, hiérarchisés et utilisés

- **Résultats tangibles** (y a-t-il des résultats qui sont en lien avec l'approche dans le dossier?)

N.B. Si le projet n'a pas encore été déployé, le Jury tiendra compte de l'impact escompté du "pilote".

- Portée et pertinence (a.k.a. : les résultats mesurent-ils bien l'approche robuste ?)
 - i. La portée des résultats présentés
 - 1. répond aux besoins et aux attentes des parties prenantes concernées
 - 2. est conforme à la stratégie et aux politiques de l'organisation
 - ii. Les résultats les plus importants sont identifiés et hiérarchisés
 - iii. Les relations entre les résultats pertinents sont comprises
- Fiabilité (a.k.a. : pas de « bullshit »)
 - i. Les résultats sont en phase avec le timing de l'approche, fiables et précis
 - ii. Si nécessaire, les résultats sont segmentés de manière appropriée
- Performance (a.k.a. : est-ce que ça marche ?)
 - i. les objectifs chiffrés existent, sont appropriés et sont atteints.
 - ii. des comparaisons de résultats avec d'autres organisations ont été effectuées, sont appropriées et favorables.
 - iii. la relation entre les résultats montrés et l'approche est expliquée
 - iv. sur la base du dossier présenté, les résultats positifs sont durables.

- **Prise en compte de l'hybridation dans l'approche pédagogique**

Comment les choix pédagogiques posés contribuent-ils à maximiser la valeur ajoutée

- du présentiel et du distanciel
- du synchrone et de l'asynchrone
- de l'individuel, du collectif en sous-groupes et en grand groupe

- **Caractère innovant de la démarche**

Quelles approches novatrices, qui transcendent les normes établies, ont-elles été proposées ? Il est attendu que le projet proposé ne se contente pas seulement de répondre

aux besoins de développement personnel et de rétention, mais qu'il présente une vision transformatrice et avant-gardiste.

L'initiative doit aller au-delà de l'ordinaire, offrant des solutions qui ne se limitent pas à l'amélioration incrémentielle, mais qui suscitent une réelle avancée. Le projet crée des dynamiques nouvelles, stimulant l'engagement des collaborateurs, ouvre de nouvelles perspectives en interne, renforce la culture d'apprentissage, établit de nouveaux standards dans le domaine du Learning & Development.

- **Caractère transposable de la démarche**

Le jury souhaite trouver dans le descriptif du dossier les éléments susceptibles d'être mis en œuvre dans un nombre significatif d'entreprises, institutions et associations.

La possibilité de transposer l'initiative ou le processus présenté au sein d'autres départements / organisations est considérée comme un atout dans la logique de partage que soutient le Learning Award.

Le dossier abordera donc les moyens d'étendre l'initiative présentée au sein de l'ensemble de l'entreprise ainsi qu'auprès d'autres organisations: quels sont les préalables, quels sont les freins à lever, quelles sont les mesures d'accompagnement requises, etc.

- **Contribution sociétale et durabilité**

Quel apport le projet que vous défendez prévoit-il en termes de maintien et développement de l'employabilité à moyen et long terme des collaborateurs visés par l'action ?

Quelle a été, s'il échet, le mode de collaboration mis en place à ce sujet avec les partenaires sociaux ?

Comment les collaborateurs ont-ils été conscientisés à l'impact de l'action pour eux-mêmes, au-delà de l'apport de nouvelles compétences à usage immédiat ?

Une forme de métacommunication a-t-elle été prévue afin que les bénéficiaires puissent en tirer des conclusions pour eux-mêmes ? Des techniques d'intelligence collective ou autres modes de réflexion ont-elles été mises en place pour des prises de conscience durables chez les participants ?

Comment l'éthique a-t-elle été prise en compte dans l'ingénierie du projet (fixation des objectifs, communication, etc.) ?

Autant de points que le jury souhaite voir développés dans l'approche présentée.