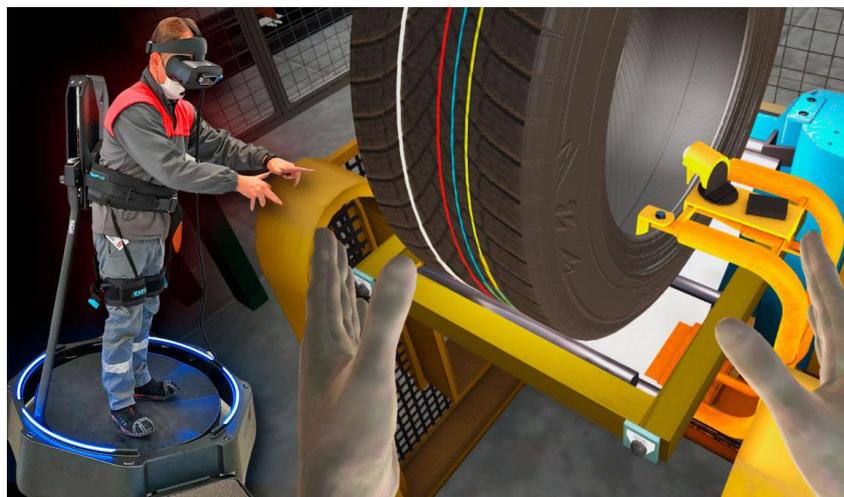


Le simulateur de fabrication de pneus Bridgestone conçu par Audace remporte le Trophée du Digital Learning 2023 dans la catégorie « Blended Learning & Accompagnement »

La formation se décline toujours plus sous la forme de dispositifs Blended Learning avec une forte dimension d'accompagnement. Ce Trophée récompensera la qualité, la pertinence et la cohérence d'un dispositif Blended Learning intégrant des modalités de formation et d'accompagnement efficaces.

Attractivité et on-boarding !

Grâce à la réalité virtuelle, Bridgestone a réinventé la **formation d'onboarding de ses opérateurs industriels**, pour de multiples gains : productivité du travail (et de la formation) améliorée, réduction des risques, renforcement de son image de marque auprès des candidats et de son écosystème industriel... Une **réussite partagée avec Audace**, « Immersive Learning pioneer ».



Bridgestone fournit une bonne illustration des problématiques de formation dans l'industrie avec la **question épineuse de la formation des nouveaux entrants, et à l'important investissement qu'elle représente** en énergie, en temps, en argent. En France puis en Espagne, Bridgestone, qui, faut-il le rappeler, est un leader dans la fabrication de pneumatiques, proposait un système de formation standardisé à la prise en main de ses lignes d'assemblage : un formateur accompagnait un stagiaire pendant 4 à 6 mois durant lesquels ils répétaient ensemble les mouvements sur la machine réelle, jusqu'à ce que l'apprenant puisse les reproduire seul et sans erreur.

Ce modèle de formation, utilisé dans de nombreuses industries, présente de lourds inconvénients : mobilisation des postes de travail, stress et turn-over élevé, l'intensité des tâches à effectuer et le

rythme de travail suscitant de nombreux abandons de poste prématurés, et donc perte de chiffre d'affaires... Par ailleurs, malgré toutes les précautions prises, ces formations sur un outil de production réel présentent forcément un certain risque pour la sécurité des apprenants. Pour toutes ces raisons, il fallait donc « sourcer » des candidats ayant déjà une expérience industrielle, alors que le marché de l'emploi est déjà très tendu. Le challenge ? **Imaginer un système de formation à même de résoudre tout ou partie de ces problèmes qui attentaient à la productivité et à la compétitivité de l'entreprise.**

Bridgestone a choisi de miser sur la Réalité Virtuelle pour préparer ses futurs opérateurs de ligne.

Avec la réalité virtuelle, les nouveaux collaborateurs sont **formés aux conditions réelles de travail sans baisse de productivité et avec toute la sécurité requise**. La **formation sur simulateur VR** (que l'on appelle aussi « jumeau numérique » ou « jumeau virtuel ») permet aux nouveaux entrants, même inexpérimentés, de **s'approprier leur environnement de travail et l'outil de production** avant leur prise de poste. Grâce au simulateur, ils se forment aux gestes techniques au rythme qu'il faut, avant de passer à la machine réelle. Acquérant les bons gestes et la maîtrise des différentes phases du processus de fabrication, leur confiance en soi s'améliore, de même que leur prise de poste.

Chez Bridgestone, **la réalité virtuelle est promue comme un moyen au service du processus pédagogique**, et non comme une pédagogie à part entière. Les équipes formation de Bridgestone ont choisi de la mettre en œuvre dans le champ où son efficacité est indéniable – l'apprentissage des gestes et des processus métier – en développant **le concept de « l'École dans l'Usine »** conçu comme un **cycle d'apprentissage bienveillant et progressif**. Cette approche a le mérite d'ouvrir la formation à des profils vierges de toute expérience industrielle (reconversions) et plus divers (les femmes notamment).

Audace, notre partenaire expert en immersive learning, a ainsi accompagné Bridgestone dans le déploiement **d'un simulateur de formation à la fabrication de pneus en réalité virtuelle**, qui s'intègre dans un **parcours de blended learning** ménageant des contenus théoriques et pratiques. Les opérateurs sont d'abord **formés en classe présentielle par un formateur Bridgestone** ; ils approfondissent ensuite leur connaissance théorique des différentes machines-outils **en e-learning** ; puis, cette première formation étant bouclée, les apprenants **se forment aux opérations techniques sur le jumeau virtuel**, toutes les machines-outils de l'usine ayant été reproduites à l'échelle 1:1. Enfin, l'apprenant peut mettre en pratique **sa formation sur jumeau physique** et pratiquer les différentes opérations en activant, notamment, sa mémoire musculaire.

Ce parcours complet de formation permet d'augmenter la productivité ainsi que la sécurité des employés **en réduisant de 30 à 50 % les incidents de sécurité et les problèmes de non-qualité**. Par ailleurs, d'importantes économies d'échelle ont été réalisées, notamment, **l'immobilisation des moyens matériels de production requis pour la formation a été diminuée de 80% et l'immobilisation des moyens humains de 90%**. Bien d'autres impacts positifs se sont révélés, par exemple, l'image de l'entreprise valorisée dans les médias...

Succès aidant, ce dispositif VR a été déployé dans d'autres usines du Groupe à l'échelle européenne (Pologne, Hongrie), et il suscite l'intérêt d'autres sites de production au niveau mondial.

[Une histoire d'audace...](#)

Il y a presque 25 ans, Audace développait ses tous premiers dispositifs d'immersive learning... A l'origine (en 1999), Audace est une agence conseil en communication globale. La qualité de ses réalisations web lui vaut d'être approchée par Arcelor-Mittal. Le leader de la sidérurgie recherche un prestataire pour produire des animations pédagogiques dédiées à la formation aux process industriels. Tout d'abord sous forme de films animés utilisés en présentiel par les formateurs puis de séquences interactives dispensées en distanciel.

Challengées par ce client exigeant, **Audace participe alors à l'émergence d'une nouvelle modalité de formation professionnelle, le digital learning** en concevant des modules elearning, des serious games... ainsi que les tous premiers simulateurs (sur écran puis en cabine écran 360° et enfin en VR) ! Voilà comment la confiance d'un client dans ses capacités d'adaptation et d'innovation a fait d'Audace un **pionnier de l'immersive learning**.

Si la fibre industrielle coule toujours dans ses veines, Audace s'est depuis ouvert à d'autres secteurs d'activité tels que la santé et la logistique. Passionnées de pédagogie et d'innovation, les équipes d'Audace Digital Learning continuent de mettre **leur expertise au service de dispositifs ludopédagogiques ou immersifs qui garantissent l'engagement des apprenants** dans leur parcours de formation. Avec à la clé, un vrai retour sur investissement pour le salarié et l'entreprise.

Audace a déjà reçu plusieurs grands prix innovation :

- Le prix FEHAP Living Labs
- Le prix Unicancer de l'innovation
- Le prix Areva "Meilleur fournisseur" dans la catégorie "Innovation"
- Le prix EDF "Innover, c'est réussir"
- Le prix Orano, Challenge Innovation, Catégorie RSE
- Le Bridgestone Group Award for Management Fundamentals
- Le prix PME RMC Nord, Catégorie Créative à deux reprises

Avec son client Bridgestone, elle est en lice pour recevoir un nouveau prix : Et aujourd'hui, elle est en lice pour recevoir un nouveau prix : le Trophée du Digital Learning !

Basée sur le Parc des industries Artois Flandres à Douvrin (Pas-de-Calais, France), Audace est dirigée par Dominique Caelen et Jérôme Poulain compte 30 collaborateurs.

<https://www.audace-digital-learning.fr/>

En savoir plus : Dominique Caelen, Directrice Générale
d.caelen@audace.fr – 06 22 24 80 67