

Vodecllic

Avis d'expert - 2 mars 2015

Le Micro-Learning, le format court qui en dit long !

DRH et Responsables Formation doivent révolutionner les pratiques de formation pour contribuer à la transformation digitale de leur entreprise et répondre aux besoins des Apprenants Connectés

Par Xavier Sillon, Président fondateur de Vodecllic, la nouvelle génération du e-learning bureautique dans le Cloud

Confrontés à la fois aux évolutions technologiques rapides et à la profonde mutation des usages, et par là même des nouveaux comportements des salariés, les Directions des Ressources Humaines et Responsables de formation doivent comprendre qu'ils ont un rôle essentiel à jouer pour accompagner et soutenir l'ensemble des salariés dans cette révolution sociologique/technologique que connaissent leurs entreprises.

La réponse est sans nul doute « la formation ». Mais laquelle ?

MOOCs d'entreprises, solutions e-learning... la digitalisation de la formation n'est plus une question. Mais il nous reste à faire comprendre comment fonctionne cet « Apprenant Connecté » qui veut apprendre comme il joue sur Internet, qui veut des réponses immédiates comme lorsqu'il fait une requête sur Google, qui veut pouvoir accéder à ses logiciels ou réseaux sociaux aussi bien sur son PC, que sur son mobile ou sa tablette... et tout ça sans y passer des heures !

Le Micro-Learning est certainement la clé de la performance individuelle des salariés... Voyons pourquoi et comment !

Qui sont les Apprenants connectés ?

A l'instar des entreprises, le monde aussi connaît sa mutation digitale ! Ce fait n'est plus à prouver.

Dans son étude « Measuring the Information Society Report 2014 », l'ITU (International Telecommunications Union) livre des chiffres très parlants. Dans le monde aujourd'hui, il y a 3 milliards d'internautes, 3,6 milliards d'utilisateurs de téléphones mobiles et 2 milliards d'utilisateurs actifs des réseaux sociaux. Sans surprise, c'est Facebook qui compte le plus d'utilisateurs (1,2 milliard).

Personne ne peut donc échapper à cette révolution digitale, et son corolaire aux nouveaux usages et nouveaux comportements qu'elle induit : l'instantanéité et la dimension mondiale de l'information, les possibilités multiples de mises en contact et de collaboration, l'accès à des millions de services en ligne pour réserver un billet de train, acheter un parfum ou jouer sur Internet... ont drastiquement fait évoluer nos comportements, autant dans notre vie personnelle que professionnelle, dont les frontières se sont effacées.

Les exemples de nos changements de comportement foisonnent, et ce dans des domaines très variés : émergence des MOOCs dans le domaine de l'éducation, services de covoiturage avec

Blablacar, la musique gratuite pour tous avec Spotify ou Deezer, la location immobilière entre particuliers avec Airbnb...

Pour illustrer notre propos, Facebook vient d'annoncer sa décision de se lancer sur le marché des services numériques professionnels pour concurrencer des services comme LinkedIn ou Yammer. Une annonce qui souligne le rapprochement des usages du numérique tant dans la sphère privée que professionnelle des internautes.

La génération Y, les BOYD, le Cloud... autant de concepts d'hier qui sont devenus les réalités d'aujourd'hui pour chacun d'entre-nous, comme pour les organisations. Pour améliorer leurs capacités d'innovation et prendre leur place sur l'échiquier mondial du business, les entreprises doivent réinventer leurs stratégies de développement en mettant le Digital au cœur de leurs processus fonctionnels et Métier au service de leurs clients, mais surtout avec leurs salariés.

D'après l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques), les apprenants du 21ème siècle ont pour « langue maternelle » le numérique. Ces nouveaux Apprenants Connectés sont au cœur de ces changements qui impliquent de nouvelles façons de travailler, plus vite, n'importe où, à n'importe quel moment, en toute autonomie.

L'Apprenant Connecté subit également l'impact de ces nouvelles technologies qui accélèrent le rythme de vie et de travail, et modifient son comportement. Dans son « Research Bulletin » de novembre 2014, Bersin by Deloitte décrit le « Modern Learner » comme une personne stressée, versatile, impatiente, surchargée, mobile ... et connectée bien sûr. Les conséquences sur le comportement de ces personnes sont à prendre en considération : elles ont moins de temps pour faire leur travail et pour apprendre, leur capacité de concentration diminue, leur attention se fait volatile...

Vous l'avez compris, la formation doit s'adapter à ces nouveaux comportements. Si placer le numérique au cœur de l'apprentissage n'est plus une option, le digital learning doit également s'ajuster aux nouvelles attentes des apprenants connectés en étant accessible en juste-à-temps, flexible (quand je veux, où je veux, ce que je veux), facile d'accès (sur mon PC, ma tablette, mon smartphone)... et proposer des modules courts !

C'est quoi le Micro-Learning ?

Le Micro-Learning est un concept de formation en ligne, qui s'appuie sur une démarche de performance pédagogique, fondée sur des modules vidéo courts de 5 minutes au plus, utilisant texte, images et sons. Il répond en cela aux contraintes des apprenants surchargés qui ont peu de temps à consacrer à leur formation. Ce format court permet de travailler et d'apprendre en même temps, en exploitant au mieux la capacité de concentration de l'apprenant. Celui-ci s'accordera facilement 5 minutes dans son planning de travail, pas une heure !

Conçus dans des scénarii d'apprentissage globaux, progressifs et itératifs, ces modules ont pour objet de proposer des micro formations qui collent aux réalités professionnelles quotidiennes et qui vont à l'essentiel pour les personnes qui veulent apprendre sans mobiliser trop de temps.

Même si, dans leur grande majorité, les DRH et responsables Formation ont d'ores et déjà mis en place des solutions de formation digitale des employés, ils restent parfois perplexes et s'interrogent sur la pertinence des formats courts, comme si la concision des modules proposés diminuait la qualité intrinsèque des formations proposées, comme si ces « produits » étaient « bas de gamme ».

Et pourtant, le Micro-Learning ne se limite pas au format court. Il se caractérise également par d'autres attributs essentiels qui en décuplent la performance :

- **En ligne** sur PC, tablette, smartphone... Un accès instantané, contrairement au format présentiel, où il faut se déplacer et perdre du temps.
- **Autonome** : chaque module est indépendant l'un de l'autre, même s'il s'inscrit dans un parcours de formation plus global. La possibilité de consulter un module, sans avoir dû passer par x modules auparavant, libère l'apprenant d'une contrainte ressentie comme pesante. Pour faire un parallèle, je peux ouvrir un dictionnaire à n'importe quelle page pour comprendre un mot, mais je ne peux commencer un roman à la page 200 !
- **Granulaire** : une compétence par module. Chaque apprenant peut ainsi organiser et personnaliser sa formation selon ses propres besoins.
- **En vidéo** : il s'agit du média le plus efficace pour transmettre l'information sur une durée courte. Extrêmement efficace pour la performance pédagogique, une image valant 1000 mots et une image avec le son encore plus !
- **Concentré** : les modules de Micro-Learning ne doivent transmettre que l'essentiel sur un sujet précis. Introduction, blabla de commentaires, conclusion... tout cela est superflu et contre productif.
- **Mis à jour** : le format court facilite la mise à jour par le prestataire. Les apprenants sont donc assurés de disposer de modules de formation actuels, contrairement au format présentiel qui devient rapidement obsolète.

Vous l'aurez compris, ce sont l'ensemble de ces composantes qui définissent le Micro-Learning, et qui font de ce concept, devenu réalité, un outil efficace pour convaincre les Apprenants Connectés à se former.

Quels bénéfices attendre du Micro-Learning ?

Pour les apprenants : apprendre et retenir en quelques minutes sur des compétences précises

Parce que par essence, le Micro-Learning se fonde sur de micro modules de formation, il convient parfaitement au mode actuel de travail des apprenants connectés, qui accèdent à des formats très courts de formation sur des demandes ciblées, où et quand ils le veulent.

Ainsi, grâce au Micro-Learning, l'apprenant fait un effort relativement bref, assimile et mémorise plus facilement dans un temps de concentration court, et accède directement à son besoin.

Extrêmement simple à utiliser via une plateforme Web, intégrée dans le système d'information de l'entreprise, le Micro-Learning permet un usage quotidien confortable pour l'apprenant, qui peut ainsi se former en toute autonomie et améliorer ses compétences digitales sur les outils bureautiques, les réseaux sociaux ou les services en ligne qu'il utilise dans le cadre de son travail.

Pour les DRH et Responsables Formation : garantir un ROI qualitatif et quantitatif sur leurs budgets de formation

L'agilité de l'entreprise est en tête de liste des motivations pour l'adoption du Cloud Computing, selon un rapport des services d'analyse de Harvard Business Review (L'agilité de l'entreprise dans le Cloud - 2014).

Dans ce cadre, les DRH et Responsables Formation sont confrontés aux problèmes de compétences digitales des salariés, qu'ils n'arrivent pas à évaluer, ni sur le plan du temps perdu, ni sur celui des coûts induits par leurs lacunes. En optant pour une solution de Micro-Learning, ils pourront optimiser leurs objectifs de formation et ouvrir de nouvelles opportunités d'apprentissage aux apprenants pour :

- **Augmenter l'implication des salariés** : avec le média vidéo et le format court qui n'interfère pas ou peu avec le travail quotidien, tout devient simple et facile pour l'utilisateur. Celui-ci va rapidement inscrire sa formation de manière naturelle dans ses tâches habituelles, améliorant ainsi le taux d'adoption de la solution.
- **Obtenir un reporting précis et performant** par un suivi détaillé et statistique l'utilisation de la formation des apprenants. Les outils puissants de reporting intégrés dans la solution permet de suivre et d'évaluer la montée en compétence digitale des collaborateurs, autant sur un plan global qu'au cas par cas. Cela permet ainsi d'accompagner les apprenants de manière personnalisée et donc plus efficace.
- **Optimiser le temps dédié à la formation** : le Micro-Learning permet de former les salariés rapidement et de manière personnalisée, sans contrainte logistique ou frais annexes liés à la formation présentielle. De plus, le Micro-Learning assurant une amélioration continue des compétences des apprenants, dans un temps quasi indolore, le budget dédié à la formation se voit donc réduit de manière automatique.
- **Maintenir les compétences digitales de tous les salariés en continu** : grâce à une mise à jour rapide des modules par le prestataire, les salariés accèdent à des modules constamment actualisés, et demeurent ainsi compétents sur le long terme.
- **Proposer des parcours personnalisés** de formation : la granularité du Micro-Learning permet de construire un parcours personnalisé pour chaque apprenant et de lui apporter une réponse spécifique, en ligne avec ses besoins.
- **Développer l'autonomie des salariés** en leur permettant d'avoir une réponse immédiate à une question qui se pose à un instant T dans l'utilisation d'une application, sans faire appel à leur collègue ou au service Helpdesk de l'entreprise
- **Accélérer l'accès à la formation** : grâce à l'accès instantané à la formation, celle-ci se fait de manière naturelle, immédiate et sans impact sur le temps de travail.

Nouveau rythme, format, media... le Micro-Learning est devenu un incontournable

Aujourd'hui, l'entreprise subit le rythme des évolutions technologiques. En parallèle, dans un contexte économique difficile, il est d'autant plus crucial pour les entreprises d'actionner tous les leviers de productivité. Celui de la compétence digitale de leurs salariés en est un.

La transformation digitale des entreprises passe par la transformation digitale des RH

Dans ce contexte, les DRH et responsables formation n'ont plus le choix. Ils doivent faire figure d'exemple et démontrer qu'ils s'inscrivent eux-mêmes dans une démarche digitale.

Récapitulons...

- Les technologies ont aboli les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle et ont engendré de nouveaux usages qui donnent le sentiment d'une accélération du temps.

- Les technologies ont également aboli les frontières géographiques, permettant l'accessibilité des informations et des services où que l'on se situe sur le globe.
- Les salariés sont aujourd'hui stressés, impatients, versatiles... il est donc difficile de leur donner l'envie d'apprendre, car cela demande du temps.
- La transformation digitale des métiers est irréversible et ouvre la voie de l'innovation. Elle permet également de réduire sensiblement tout un ensemble de coûts.

Dans ce cadre, les DRH et responsables formation ont tout à gagner à jouer la carte du Micro-Learning, car il leur permettra d'être moteur dans la transformation digitale de leur entreprise, en inscrivant la formation dans les usages avec une efficacité accrue pour :

- Faciliter l'accès de tous les salariés à la formation.
- Permettre aux salariés de travailler et d'apprendre en même temps.
- Répondre aux véritables besoins des apprenants.
- Renforcer l'efficacité de la formation.



Xavier Sillon – Président co fondateur de Vodeclit

Xavier présente plus de 15 ans d'expérience sur les enjeux de la fracture numérique et ses impacts sur la société. Il est Président et co-fondateur de Vodeclit depuis 2007.