

Rapport d'analyse de besoins – mise à jour

Boulanger, Manon (997114615)

Doyon, Jessica (111110579)

Dumas, Marie-Josée (111280015)

Sharifi, Amineh (111066155)

Design de systèmes d'enseignement et de formation

TEN-7006

Travail présenté à

Nadia Naffi

Faculté des Technologies éducatives

Université Laval

12 mars

Introduction

À l'aube de l'ère numérique, dans un monde en constante accélération, il arrive de se sentir dépassé par toutes les possibilités et toutes les innovations technologiques. De plus en plus, la charge de travail augmente pour les citoyens, sans pour autant avoir plus d'heures par jour... D'ailleurs, le temps est un facteur très important et c'est pourquoi le « *microlearning* » est un outil gagnant. Dans le présent document, il sera question de la méthodologie utilisée pour récolter les informations, d'une synthèse des articles recensés et d'un bilan de l'utilisation de la technologie comme outil et stratégie de formation.

Méthodologie

Afin de trouver les informations sur le *microlearning*, Twitter a été la méthode de recherche utilisée. Il est facile de se repérer sur cette plateforme puisque l'information est triée en fonction des *hashtags*. Dans le cas de notre recherche, les mots suivants ont été utilisés : *#microlearning*, *#elearning*, *#edtech*, *#mLearning*, *#apprentissageEnLigne*, etc. Afin d'approfondir notre recherche, il faut trouver les articles, les consulter et les analyser en vue de les trier selon leur pertinence. Plusieurs liens sont accessibles dans les tweets et cela aide à trouver de plus amples informations. Toutefois, la plateforme Twitter présente certaines limites. Par exemple, plusieurs tweets sont des publicités cachées derrière l'article ou à l'intention commerciale déguisée. Certains articles semblent intéressants, mais restent uniquement en surface. Pour approfondir le sujet, il faut souvent acheter un livre ou s'offrir les services d'une compagnie. Les informations qu'on y trouve peuvent être une mine d'or, si le bon jugement est utilisé de manière efficace!

Synthèse des articles trouvés

Après avoir consulté plusieurs articles sur le *microlearning*, il est défini comme étant une unité d'enseignement qui permet un engagement bref dans une activité conçue pour obtenir un résultat précis du participant (M. Kapp & A. Defelice, 2019). L'apprenant est donc autonome et il devrait être concentré pour seulement quelques minutes (Scaglione, 2019). Selon Katambur (2020), l'apprenant peut évaluer en 8 secondes la pertinence du contenu. Il devient primordial de développer une formation qui est axée sur l'engagement et la pratique de l'apprenant pour qu'il puisse faire des apprentissages significatifs qui répondent à ses besoins immédiats (Pappas, 2016). « En effet, les apprentissages courts et répétitifs aideraient à lutter contre la dispersion d'attention tout en augmentant la compréhension et la rétention à long terme » (Meilleur, 2018). Pour être efficace, le

microlearning doit faire partie d'une structure de développement permettant de réaliser un apprentissage considérable (M. Kapp & A. Defelice, 2019). D'après Sengupta (2020), le *microlearning* peut être utilisé à n'importe quel moment du parcours : préapprentissage, apprentissage d'un nouveau concept, amélioration de ses apprentissages, raffiner ses apprentissages antérieurs, appliquer ses apprentissages et résoudre un problème. Malheureusement, la formation est souvent laissée de côté. Les recherches de Josh Bersin le démontrent: le travailleur moyen aux États-Unis consacre seulement un pour cent de sa semaine de travail à la formation et au développement (ATD, s. d.). C'est pour cela que le *microlearning* est la voie du futur!

Il est pertinent d'utiliser le *microlearning*, puisque la formation en ligne est moins coûteuse à concevoir qu'une formation complète (Scaglione, 2019). Aussi, elle ne nécessite aucun équipement ni matériel pédagogique. Elle est pratique et flexible, car il est possible de suivre la formation de n'importe où et à n'importe quel moment (Pappas, 2016). De plus, pour subvenir au besoin immédiat des citoyens du 21^e siècle, il est important que l'information transmise soit sociale et pratique (Ibid). Elle doit partir d'étude de cas ou de scénarios afin d'impliquer activement l'humain (Katambur, 2020). Le *microlearning* répond à l'ensemble des besoins d'apprentissage des apprenants (Pappas, 2016). Il met l'apprenant dans un état d'esprit sain et d'autonomie, car c'est lui-même qui est responsable de son apprentissage (Ibid). Toutefois, cela peut aussi devenir une contrainte, car le développement en mode autonome peut être influencé par la motivation intrinsèque (Pappas, 2016). De plus, le temps peut être une lame à double tranchant. D'un côté la rapidité de la formation convient au mode de vie effréné de certains, mais de l'autre, il devient facile de repousser la formation à plus tard... Pour finalement oublier de la suivre (Ibid). L'apprenant passe donc à côté de l'objectif (ATD, s. d.). De plus, le *microlearning* doit répondre à un besoin immédiat de l'apprenant, sans quoi, il n'y aura pas de transfert de connaissances et la formation sera jugée comme une perte de temps (Pappas, 2016).

Conclusion

Dans une optique de formation continue, il apparaît que Twitter est une bonne source d'informations récentes. De nouveaux influenceurs s'y joignent, des comptes inutilisés passent à l'oubli... Mais la nouveauté et l'innovation y sont toujours à l'honneur. Après tout, la plateforme existe pour démocratiser l'accès à la connaissance, et c'est bien ce

que Twitter et la formation continue ont en commun. Les podcasts sont aussi intéressants puisqu'ils sont constamment mis à jour. Cela permet de rester à l'affût des nouveautés (Malamed, 2019). Bref, en combinant un esprit critique et la technologie, il est possible d'être autodidacte.

Références

Association for Talent Development. (s. d.). Check out this Q&A with Carla Torgerson and Sue Iannone, authors of *What Works in Talent Development: Designing Microlearning*.

Repéré à: <https://bit.ly/37hSCGS>

Katambur, D. (24 février 2020). What Makes Microlearning an Attractive Learning Strategy for Gen Z Learners? *CommLab India*. Repéré à: <https://blog.commlabindia.com/elearning-design/microlearning-genz-corporate-learners>

Malamed, C. (2019). *List of Lists: Podcasts for Learning Professionals*. Repéré à: <http://theelearningcoach.com/elearning2-0/elearning-podcasts/>

Meilleur, C. (25 avril 2018). 4 raisons d'opter pour le microapprentissage. KnowledgeOne. Repéré à: <https://knowledgeone.ca/4-reasons-to-opt-for-micro-learning/?lang=fr>

M. Kapp, K. & A. Defelice, R. (2019). *Microlearning: Short and Sweet*.

Repéré à: <https://learning.oreilly.com/library/view/microlearning-short-and/9781949036749/?ar>

Pappas, C. (16 septembre 2016). Les avantages et les limites de l'apprentissage en ligne. Repéré à: <https://www.tnlformation.com/actualite/-101.html>

Scaglione, C. (30 septembre 2019). 9 Reasons You Should Use Microlearning In Your Training Program. *EHSToday*. Repéré à: <https://t.co/H9r8QOLcfR?amp=1>

Sengupta, D. (1er janvier 2020). When And How Should Organizations Use Microlearning?. *eLearningindustry*. Repéré à: <https://elearningindustry.com/when-how-organizations-use-microlearning>