

MICROLEARNING

Projet pilote de l'OPI pour l'employabilité

LES DÉFIS DE L'EMPLOYABILITÉ

Dans un marché libre et concurrentiel, l'employabilité représente la capacité d'une offre de compétences à répondre à une demande.

Du point de vue de l'individu, cela consiste à s'assurer que son offre de compétences est en adéquation avec la demande des entreprises. Cela implique d'identifier ce qui est demandé en termes de savoir, savoir-faire et savoir être, puis d'adapter son offre de compétences au niveau requis. On peut s'adapter de deux manières :

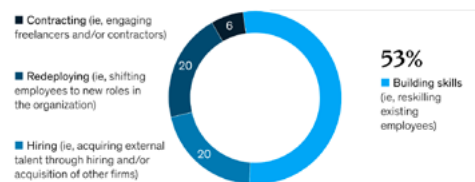
- en choisissant l'entreprise qui serait demandeuse des compétences actuelles ;
- ou en identifiant les compétences à acquérir pour satisfaire la demande d'une entreprise particulière.

La première solution est possible dans un large marché de l'emploi avec une demande à plusieurs niveaux de compétences. Dans notre région, aujourd'hui, la tendance est plutôt vers une demande autour de compétences spécifiques.

En conséquence il faut, si nécessaire, acquérir ces compétences via une formation efficace. L'efficacité est comprise ici comme le ratio entre le temps de formation investi et le niveau d'acquisition de compétences utiles. Nous insistons ici sur le résultat final attendu : l'acquisition de connaissances. En effet, la notion de qualité de la formation est plus vague et recouvre aussi bien la qualité des présentations, de l'enseignant, du dispositif e-learning ou encore le ressenti subjectif des apprenants, que l'acquisition proprement dite.

To most leaders, building employee skills is the best way to close their companies' capability gaps.

Most useful actions to close capability gaps in the next year,¹
% of respondents ranking each action 1st (n = 840)

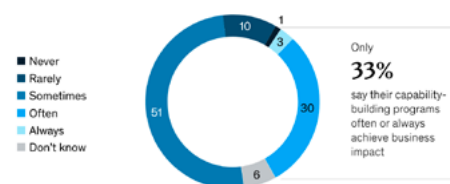


Note: Figures do not sum to 100%, because of rounding.
¹Figures were calculated after removing respondents who said "not applicable" or "don't know" (2% of total responses). Question was asked only of respondents in leadership roles (eg, C-level executives, senior managers, and department, division, and/or business-unit heads) in their organizations.

Cette efficacité de formation est très variable suivant les dispositifs. L'une des approches prometteuses est le microlearning, que nous avons développé et testé.

Only one-third of leaders say their capability-building programs achieve business impact.

How often capability-building programs succeed at achieving desired objectives and business impact,¹
% of respondents (n = 868)



Note: Figures do not sum to 100%, because of rounding.
¹Question was asked only of respondents in leadership roles (eg, C-level executives, senior managers, and department, division, and/or business-unit heads) in their organizations.

Figures 1&2 : McKinsey Accelerate, [Rethink capabilities to emerge stronger from COVID-19](#), November 23, 2020 | Survey

LE MICROLEARNING

La formation continue doit permettre d'acquies efficacement les compétences demandées par les entreprises en tenant compte de deux contraintes essentielles s'agissant d'un public de professionnels :

- ils n'ont pas la disponibilité pour suivre une formation traditionnelle formée de blocs de plusieurs heures sur quelques jours/semaines ;
- les exigences de production rendent une telle formation difficile ;
- la vitesse d'assimilation est variable entre les personnes (ce qui est d'ailleurs aussi vrai des étudiants).

En ces temps perturbés par l'actualité sanitaire, les approches e-learning semblent raisonnables. Cependant ces approches sont la plupart du temps calquées sur l'organisation des cours présentiels : distribution périodique de cours vidéo relativement longs (20-60min) qu'on peut visionner à son rythme dès lors qu'on peut dégager le temps correspondant. Cependant, beaucoup d'études montrent qu'elles n'ont pas l'efficacité souhaitée : ce n'est pas parce qu'on a visionné une vidéo qu'on a retenu la matière sur le long terme. De plus, en moyenne, la concentration des apprenants chute rapidement (après environ 6 minutes). Ainsi une partie de la vidéo sera mal assimilée.

L'approche présentée de formation continue professionnelle repose sur le microlearning. Essentiellement, cela veut dire une formation e-learning en modules courts (~3 min.) qu'il est facile de consulter sur un dispositif mobile. Ainsi l'une des premières vertus du microlearning en lien avec les dispositifs mobiles (mobile learning) est de permettre à l'apprenant d'apprendre en tous lieux et à n'importe quel moment. La faible durée d'un micro-cours autorise ainsi l'apprentissage sans perturber l'organisation de la journée.

Bien que le microlearning devienne un terme à la mode dans les milieux de la formation, les bonnes pratiques n'existent pas encore. Toute la difficulté consiste à permettre l'assimilation des éléments de formation indépendamment les uns des autres.

Il s'agit d'un changement important avec les dispositifs e-learning traditionnels qui peu ou prou reproduisent l'organisation d'un cours présentiel.

Les principes scientifiques de l'apprentissage pour proposer une technique efficace de distribution des modules de formation ont été scrupuleusement étudiés. Ce dispositif permet d'améliorer l'acquisition de connaissances et leur rétention sur le long terme. De plus, il s'adapte à la vitesse d'apprentissage des apprenants, c'est-à-dire à leur disponibilité. Cette approche représente donc une rupture avec la pédagogie traditionnelle : l'apprenant reçoit désormais les « atomes » de formation indépendants au rythme où il peut les assimiler. Ce dispositif fournit également un retour régulier sur la qualité de l'apprentissage.



L'APPEL À PROJET PILOTE

Objectif du programme

L'Office de Promotion des Industries et Technologies (OPI) publie un appel à propositions au titre du projet pilote sur l'employabilité.

Objectifs de l'appel

Cet appel vise à aider la mise en oeuvre d'un projet pilote de microlearning. Ses objectifs sont :

- d'augmenter l'agilité des entreprises vis-à-vis de l'acquisition de nouvelles compétences ;
- de valider la technologie de microlearning en milieu industriel.

Action financée

Les propositions recherchées au titre du présent appel concernent une proposition de formation de collaborateurs sur une thématique métier.

Elle doit convaincre d'apporter un avantage compétitif pour l'entreprise.

Critères d'éligibilité

Les principaux critères sont :

- projet piloté par une entreprise de tout secteur économique, industriel ou de services, réalisant ses travaux de R&D sur le canton de Genève ;
- projet dont l'objectif est le développement des compétences/connaissances de ses employés.

Financement


Afin de permettre la création d'un prototype qui sera mis en place dans l'entreprise, l'OPI supportera le coût des prestations des experts en microlearning, préalablement identifiés, à hauteur de 15'000 CHF.

L'entreprise porteuse du projet doit mettre à disposition un expert-métier selon les connaissances/compétences souhaitées.

Date limite de dépôt des candidatures

15 avril 2021

Dépôt des candidatures :
ICI



Contact

Benjamin Morit, chargé de projets

benjamin.morit@opi.ch

+41 76 539 59 55

Office de Promotion des Industries et des Technologies

Route de la Galaise 34 - 1228 Plan-les-Ouates

T. +41 22 304 40 40 - contact@opi.ch

www.opi.ch