



MICRO LEARNING

(COURS EN LIGNE DE COURTE DUREE)

Fiche technique adaptée de la classification du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Phase	Taille du groupe	Situation	Pédagogie	Intention
Découverte	Seul	Présentiel	Expositive	Interpeller
Apprentissage	Petit groupe	Distanciel synchrone	Active	Partager
Réalisation	Moyen groupe	Distanciel asynchrone	Interrogative	Synthétiser
Evaluation	Grand groupe			Transmettre
				Evaluer

PRINCIPE

- Le micro learning se sont des séquences de formation de 30 secondes à 3 minutes le plus souvent utilisés pour la formation en ligne notamment sur smartphone et tablette (mobile learning).
- Son usage convient en complément de séances de formation en présentiel qu'elles soient collectives ou individuelles.
- Les séquences de micro learning répondent aussi à des objectifs pédagogiques précis et sont composés d'activités et quizz pour l'apprenant seul ou en petit groupe en distanciel asynchrone.
- Ils n'aboutissent pas s'ils sont utilisés seuls à la délivrance de titre ou diplôme mais peuvent proposer à l'apprenant une simple auto-évaluation sur une question très ciblée.

ACCESIBILITÉ

- Maîtriser les savoirs de base (lire, écrire, compter), disposer d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un smartphone avec un accès à Internet.
- Inter ou intra entreprise
- Pendant ou hors temps de travail
- Indépendant des horaires d'ouverture du centre de formation.

INTÉRÊTS & AVANTAGES

- Peu de perte d'attention de l'apprenant sur le temps de diffusion de la séquence soit moins de 5 minutes.
- Des activités pédagogiques sont proposées pour avancer dans le processus d'apprentissage ou entretenir un capital de connaissances existant.
- Taux de complétion et assiduité accrue grâce au format court et à la flexibilité de son utilisation.

LIMITES & POINTS DE VIGILANCE

- Le micro learning est plus efficace en complément d'une formation plus dense qui implique des interactions avec une équipe pédagogique et d'autres participants.
- Une grande exigence en ingénierie pédagogique pour synthétiser, rendre dynamique et varier les contenus (vidéo, quizz, texte...).

CONSEILS DE MISE EN OEUVRE

- Intégrer la ludification aux séquences de micro learning pour rendre le parcours plus motivant (badge, certification, battle intra ou inter entreprise...).