

# Mobile Learning



dossier

**Etat de l'art** *by ildi*

avec les contributions de



**YOOBIC**

**TEACH  N MARS**

# Mobilisez-moi !

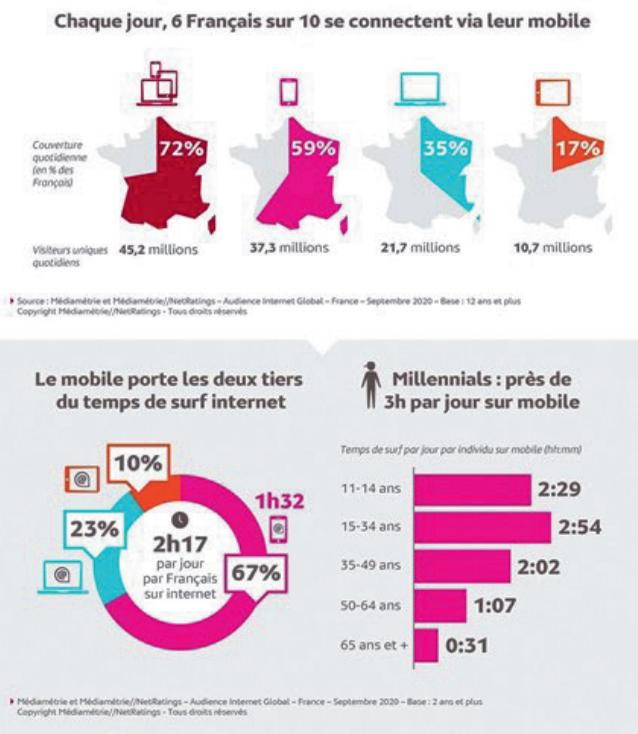
Depuis mars 2020, je ne vais plus au boulot, je travaille... tour à tour dans mon salon, dans un openspace clairsemé, dans une maison de campagne ou chez des amis. Ma vie est durablement passée sous le signe de la mobiquité, connectée partout tout le temps, sans contrainte de lieu ni de temps mais généralement derrière un écran. Ça faisait déjà un moment que je n'allais plus en formation, mais que j'apprenais, « on the job », « just in time », sans contrainte horaire et généralement encore derrière un écran, 17 pouces dans mon bureau, 15 pouces dans mon salon ... et aujourd'hui, je tourne au 6 pouces dans ma poche. Dernière escale avant le mobile only, me voilà mobile first !

## 1. Sur mobile, je suis...

**...PAS TOUT SEUL...** puisque nous sommes 67% à surfer sur le net tous les jours et vous êtes même 88% si vous êtes âgés de 15 à 24 ans (ce qui n'est plus tout à fait mon cas)<sup>1</sup>.

Question d'ordre alphabétique : si le mobile était jusqu'à présent une variable, en fonction

des secteurs d'activité de l'entreprise et de sa pyramide des âges interne, l'intégration de la génération Y en entreprise talonnée par la génération Z qui s'apprête à faire son entrée sur le marché du travail, il tend à devenir une constante. Difficile dans ces conditions de passer à côté en formation...



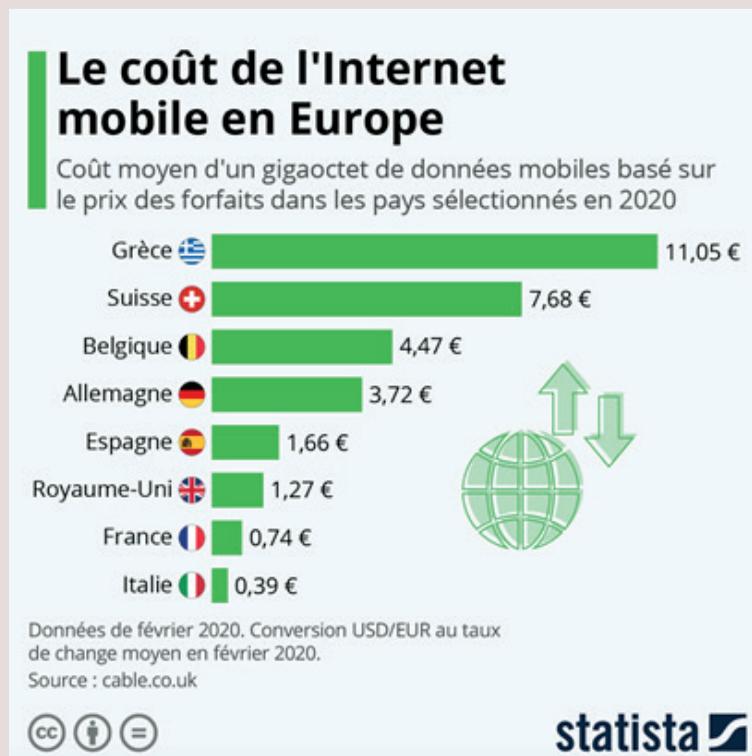
Côté mobile learning, 39% des entreprises considèrent le mobile learning comme une solution d'avenir, innovante et dans l'air du temps<sup>2</sup>.

1 Source : Médiamétrie et Médiamétrie/NetRatings - Audience Internet Global - Tous lieux de connexion - France - Septembre 2020

2 Source : Enquête My RHLine/beezed « Les tendances du mobile learning en France » - Edition 2020.

**...EN ÉQUILIBRE...** financier, j'entends. Outre l'entrée des générations « digital natives » dans la population active, l'usage désormais prépondérant du mobile en France a été facilité par une équation économique compétitive pour les détenteurs de smartphones.

Question de géographie : les coûts de l'Internet mobile sont désormais maîtrisés pour la majorité des Français, contrairement aux Grecs par exemple. La France se place ainsi parmi les pays européens les moins chers en matière d'Internet mobile avec un Go (giga octet) à 74 centimes d'euros en 2020<sup>3</sup>.



Côté formation, le mobile learning permet généralement d'optimiser les coûts de production et les temps de formation en procédant par petites sessions très courtes qui ne nécessitent plus d'éloigner le collaborateur de son poste de travail.

**... NATUREL...**, référencement naturel j'entends, puisque la pression de Google pour promouvoir l'Internet mobile se fait de plus en plus pressante.

Question de visibilité : depuis mars 2021, Google indexe tous les sites au travers de leur version mobile. Il encourage les éditeurs à la traîne à adopter la mobile attitude : la navigation mobile est désormais également un enjeu du référencement naturel.

Accueil > Google Search Central > Documentation > SEO pour les utilisateurs expérimentés

## Bienvenue !

[Envoyer des commentaires](#)

Les appareils mobiles sont en train de changer le monde. Aujourd'hui, tout le monde a un smartphone, et passe son temps à communiquer et à rechercher des informations. Dans de nombreux pays, le nombre de smartphones a dépassé le nombre d'ordinateurs personnels. Disposer d'un site Web adapté aux mobiles est désormais essentiel si l'on souhaite être présent en ligne.

**Si vous n'avez pas encore adapté votre site Web aux mobiles, nous vous conseillons de le faire.** La plupart des visiteurs de votre site utilisent probablement un appareil mobile.

<sup>3</sup> Source : Statista.

...**ATAWADAC...** et c'est contagieux ! Anytime, anywhere, any device, any content. Partout, tout le temps, la flexibilité offerte par le smartphone accroît la motivation et l'engagement : l'apprenant peut se consacrer à sa formation en fonction de sa disponibilité, que l'on parle d'agenda mais également de temps de cerveau disponible et de rythmes circadiens. L'accessibilité des ressources pédagogiques et la portabilité de la technologie mobile offre à l'apprenant le loisir de se déplacer, savoir en main et d'interagir avec son environnement.

**Question de timing :** un apprentissage in situ, on the flow of work et just in time, un outil d'aide à la décision, à l'action, à l'argumentation avant un rendez-vous client, lors de l'application d'une procédure de sécurité, en permettant à l'apprenant d'aller directement à l'essentiel, en situation de travail. Il n'y a donc potentiellement pas de rupture entre l'activité opérationnelle du collaborateur et la situation de formation.

Une modalité indispensable pour les forces de vente en magasin qui n'ont pas le loisir d'être devant un ordinateur, pour les salariés en déplacements, pour les techniciens qui peuvent, grâce à la réalité augmentée, comprendre les gestes adéquats et réaliser les manipulations correctes lors d'une intervention sur un matériel qu'ils ont devant les yeux...



Source : <https://blog.radwell.com/augmented-reality-tools-a-digital-bridge-for-the-skill-gap>

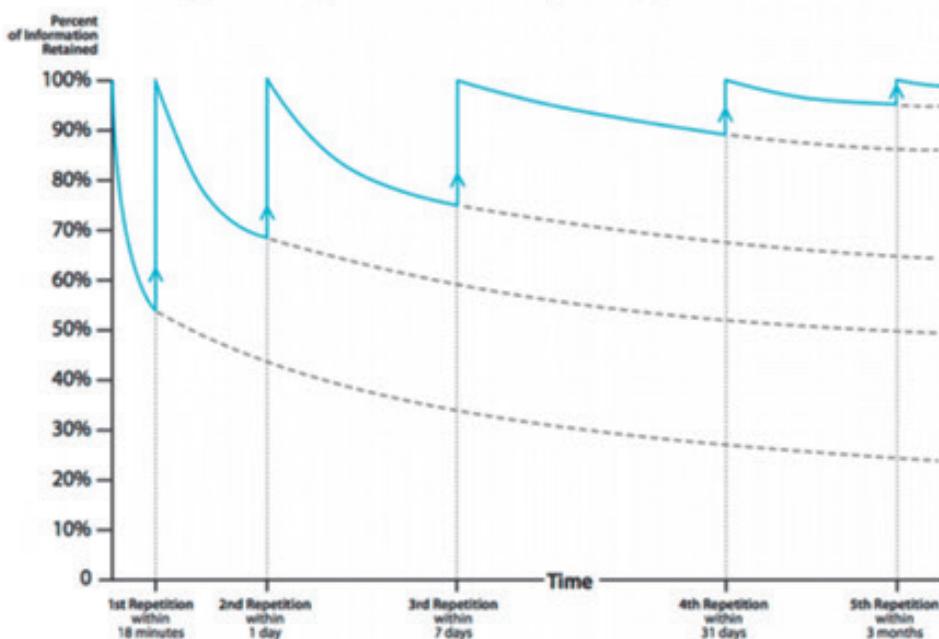
### ... UN POISSON ROUGE QUI SE SOIGNE...

Côté mémoire, le renforcement des traces mémorielles est facilité par la courte durée des séquences de mobile learning et son format riche d'images, de son, de variété incitent à un visionnage répété. Le découpage en grains pédagogiques de petite taille, étalés dans le temps et la possibilité d'envoyer des micro-piqûres de rappel sous forme de quiz, d'une phrase synthétisant les connaissances déjà acquises, contribuent à la révision régulière des notions et à leur mémorisation à long terme.

**Question de courbe :** la courbe de l'oubli formalisée par Hermann Ebbinghaus à la fin du 19e siècle, met en évidence la perte des informations au fil du temps en l'absence de piqûres de rappel sur une notion et aussi en situation de répétition de l'information.

Cette perte est variable selon les individus et leur état physiologique (stress, sommeil...) et selon le niveau de difficulté et le sens des apprentissages notamment, d'où le besoin d'une scénarisation progressive en termes de niveau de difficulté et de contextualisation des notions. Globalement, passé 24h et sans répétition, nous perdons 50% de nos acquis du jour et à la fin de la semaine, c'est entre 60% et 70% de ce que l'on a appris qui s'égaré dans les méandres de notre mémoire. En revanche, comme identifié en bleu sur la courbe (les pointillés correspondants à la perte naturelle des informations au fil du temps), des rappels réguliers sur les trois premiers mois sont à même d'infléchir nettement la déclivité de la courbe dans le temps et d'aboutir à une parfaite mémorisation.

## Rate of Forgetting with Study/Repetition



**Question de temps de cerveau disponible :** les notifications incessantes que je reçois constituent un facteur de distraction et un perturbateur attentionnel majeur. Les séquences d'apprentissage sur mobile doivent tenir compte de cette surabondance et de cette sur-sollicitation dans leur conception. Je vais être honnête, je suis moins prompt au zapping sur le dernier

épisode de ma série sur Netflix que sur le 5e reporting de la semaine. Scénarisation en ligne avec l'objectif pédagogique, storytelling, variété des formats, gamification et durée maîtrisée des séquences grâce au microlearning (au-delà de 7/8 minutes sur une même tâche abordée de façon identique, vous allez me perdre...) sont un cocktail à privilégier.

**...CONNECTÉ OU PAS...** La mobilité, l'accessibilité partout, tout le temps se heurte parfois à la couverture réseau de la zone géographique dans laquelle je me situe à l'instant « t ». L'ARCEP édite sur son site « monreseaumobile.fr » une carte interactive pour vérifier la couverture réseau et la qualité du débit en France. L'option mobile mais off line peut alors se révéler un atout intéressant pour les collaborateurs appelés à se déplacer fréquemment dans des zones blanches ou grises (dans lesquelles la couverture ou le débit ne sont pas optimum) ou à prendre les transports en commun.

**POUR VÉRIFIER LA COUVERTURE ET LA QUALITÉ DU DÉBIT MOBILE DE LA ZONE GÉOGRAPHIQUE QUI VOUS INTÉRESSE VIA LA CARTE INTERACTIVE DE L'ARCEP, SCANNEZ LE QR CODE.**

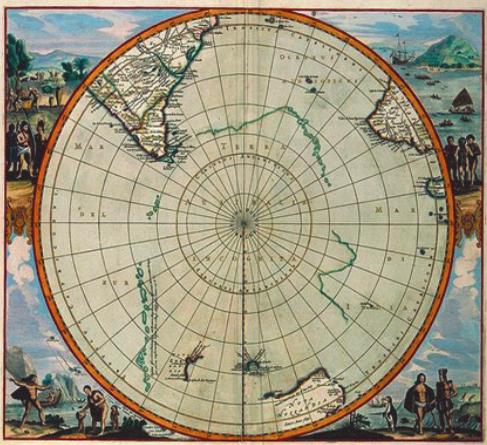


**Question en off :** le téléchargement des différentes ressources pédagogiques permet de contourner la difficulté de l'absence d'homogénéité de la couverture 4G en France. Cette fonctionnalité présente sur les applis musicales type Spotify est à considérer. Côté éditeurs, cette problématique doit être intégrée dès la conception des parcours en mobile learning pour permettre outre la bonne diffusion offline des modules, le tracking de l'apprenant sur son parcours et l'enregistrement des scores aux évaluations réalisées hors connexion. Un système de synchronisation différée permet alors de venir alimenter les données lors du retour en mode online. De même, la possibilité de passer d'un appareil à l'autre sans perte d'historique des données ou de l'avancement est un élément important.

## 2. Sur mobile, je fais...

**...MAGELLAN...** Et pourtant, la navigation ne me fait pas peur. J'en veux pour preuve, je passe plus de 2h par jour à naviguer sur le net. En revanche, je n'ai pas d'attrait pour l'exploration de la terra incognita qui fit passer Magellan et tant d'autres à la postérité pour avoir ouvert des voies de navigation inconnues, au péril de leur vie. Contrairement à Magellan, j'ai besoin d'être guidé, de savoir où je vais et pourquoi j'y vais. En formation, donnez-moi un objectif et

un chemin, évident, intuitif et néanmoins explicite. Concevoir une expérience apprenante sur smartphone comporte quelques contraintes liées au format de l'écran mais également au temps passé, généralement court mais répété. Ces contraintes doivent guider non seulement le choix des fonctionnalités mais également la scénarisation pédagogique, le format et la structuration du contenu. L'objectif : donner du sens.



**Histoire d'y voir clair :** un déroulé clair et accessible, une formalisation visuelle de l'étape de mon parcours me permettra de me situer. Un menu déroulant accessible en permanence au clic pourrait m'y aider. Pour ce faire, et comme pour toujours en formation, définissez les objectifs pédagogiques et sous-objets de chaque grain, scénarisez le parcours et storyboardez. La conception comprend :

- la scénarisation des niveaux de difficulté croissante ;
- les évaluations, feedback et récompenses ;
- la dynamique des interactions de l'apprenant avec le dispositif ;
- et le look and feel du parcours qui doit être en rapport avec soit la thématique de formation, soit l'univers de la métaphore choisie.

**...MARCEL PROUST...** Le roman fleuve ne fait pas bon ménage avec le mobile, même si je ne dédaigne pas retrouver au détour de mes consultations une petite ma-

deleine qui saura m'engager à poursuivre et jouer sur l'émotion pour une meilleure rétention. De façon générale, trop long, trop dense, difficile à synthétiser sans perdre

l'essence même de l'œuvre, trop monotone dans le média, en mobile learning, Marcel Proust reste dans la pléiade sur papier bible et je choisis le microlearning.

**Histoire de veiller au grain :** le microlearning est une série de contenus de formation de format bref (entre 2 et 5 minutes en général, sans aller au-delà de 7 minutes) sous forme de texte, de vidéo, d'audio, d'image enrichie. L'ingénierie pédagogique d'un parcours en mobile learning doit impérativement être granularisée. Il ne s'agit donc pas d'un résumé des contenus présents dans des formations à distance plus traditionnelles. La conception sera faite spécifiquement pour s'adapter au temps court, à l'écran réduit et à l'objectif sans doute différent d'une formation digital learning sur ordinateur. Chaque grain de contenu soutient ainsi un micro-objectif d'apprentissage propre. Ces granules de contenus permettent de rythmer le parcours et de maintenir l'engagement de l'apprenant sur le long terme. Elles favorisent également une meilleure rétention de l'information. La qualité des contenus, l'ergonomie et l'adaptation des ressources au profil des apprenants sont donc primordiales pour maximiser l'efficacité de la formation. Quelques questions fondamentales à se poser avant de démarrer la conception d'un dispositif de mobile learning :

- Quel est l'objectif pédagogique du dispositif et de chaque micro-module ?
- Quels sont les profils de mes apprenants ?
- Quels éléments/formats vais-je combiner pour satisfaire différents profils ?
- Quel est le degré de difficulté optimal à chaque étape du parcours pour que les challenges ne soient ni trop simples ni trop compliqués ?

Enfin, pensez que le dispositif en microlearning ne constitue pas une version dégradée d'une formation en digital learning sur Desktop, il répond à un objectif particulier de soutien d'une action de formation plus longue, de prérequis, de mémorisation, de just in time, d'actualisation des connaissances...





**...JEAN-MICHEL...** Vous ne connaissez pas Jean-Michel ? Le responsable de la cybersécurité à la DSI. Au départ et avant que le télétravail généralisé ne pousse inéluctablement au BYOD (Bring Your Own Device ), Jean-Michel était réticent à ce que j'utilise mon propre smartphone, y compris pour suivre une formation. Questions de protection des données, de sécurité des serveurs... Côté données, le RGPD a fixé un cadre clair propre à rassurer toutes les parties (employeur comme collaborateurs qui utilisent leur propre smartphone).

Aujourd'hui les DSI s'organisent et si la question fait encore débat, la réponse n'est plus systématiquement une fin de non-recevoir.

## **Avant de vous mobiliser...**

En blended learning ou en stand alone, le mobile learning s'impose aujourd'hui dans le paysage du digital learning. Son format court et convivial, en ligne avec nos usages de mobinautes en fait une modalité engageante et flexible. Avant de vous lancer, n'hésitez pas à demander conseil aux spécialistes. Pour accompagner votre réflexion, nous les avons interrogés. Ils nous livrent leur vision du marché, leurs conseils et points de vigilance...





de **Clémentine Thénét** *Head of customer experience*

**TEACH ON MARS**

*Clémentine a rejoint l'équipage de Teach on Mars après plus de 12 années passées à accompagner des clients sur le déploiement de solution RH. Passionnée des EdTech et de l'impact du digital sur le développement des compétences, elle accompagne aujourd'hui avec enthousiasme et expertise nos clients pour atteindre Mars avec succès.*

# Comment créer une culture d'apprentissage au sein des organisations ?

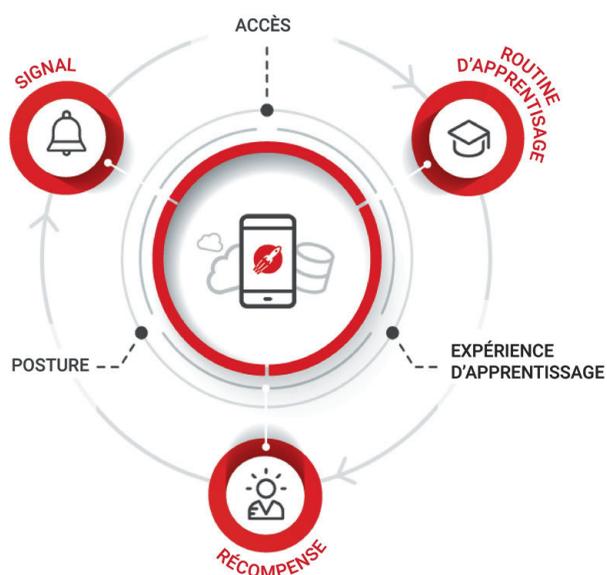
Vous pensez que le Mobile Learning est une modalité complémentaire, un outil pratique sur le terrain, voire un gadget ? Vous n'avez pas tort, mais c'est bien plus que cela ! À l'heure où **l'engagement des collaborateurs est clé** et affole tous les niveaux des organisations, le potentiel du Mobile Learning va vous surprendre !

La principale mission des Ressources Humaines est de **fédérer autour d'une culture de l'apprentissage** afin que chaque collaborateur puisse être acteur de son avenir. Au-delà du débat sur les modalités, l'enjeu majeur est de permettre à tous les individus de développer leurs compétences pour se sentir bien dans leur quotidien et être plus performants.

## La boucle d'apprentissage : Déclencheur - Moment d'apprentissage - Reconnaissance

Ennemi de la routine, détendez-vous, car tout est question de récurrence (et pas forcément de redondance) pour créer une boucle d'apprentissage vertueuse dont voici les 3 éléments principaux :

- **Un déclencheur** qui a pour objectif d'attiser la curiosité et l'envie.
- **Un moment d'apprentissage** pendant lequel la personne va découvrir, apprendre, réviser, échanger, se confronter à un nouveau concept/produit/solution...
- **Une reconnaissance** des nouveaux acquis de la personne qui doivent être mis en lumière.



# Le Mobile Learning : Facilitateur de la boucle d'apprentissage

La boucle d'apprentissage devient vertueuse lorsque les bons facilitateurs sont mis en place. Parmi ceux-ci, on compte le Mobile Learning, qui encourage :

**1. La démocratisation** de la formation via une utilisation quotidienne grâce à sa simplicité d'accès. Quoi de plus naturel que de se former sur une application qui reprend tous les codes des applications grand public ?

**2. La curiosité et l'envie d'apprendre** via des formats engageants, ludiques et variés (quiz, jeux, visio, coaching, podcasts, articles...), véritables portes d'entrées vers l'acquisition de compétences. On parie que vous trouverez modalités à vos goûts ?

**3. La reconnaissance** via les interactions sociales, les badges, les certificats, les podiums,

le User Generated Content. Qui n'a jamais été sensible à la valorisation par sa communauté ?

**4. La personnalisation de l'expérience d'apprentissage** en se basant sur l'Intelligence Artificielle (recommandation de contenus, notifications en lien avec les habitudes de chaque individu...) mais aussi sur des systèmes d'auto-évaluation. Comment ne pas adhérer à un parcours taillé sur mesure ?

**5. L'effet de surprise** via une animation riche basée sur des moments synchrones et asynchrones. N'est-ce pas stimulant que de naviguer dans un monde phygital ?



Au-delà d'un déploiement rapide, le Mobile Learning offre des résultats tangibles prouvant sa contribution **au ROI et au ROE** : taux d'engagement et de fidélisation, upskilling, impacts business (ex: augmentation du panier moyen)...

**Porte d'entrée incontournable vers l'écosystème de formation**, le Mobile Learning, déployé avec les bons leviers (communication, pédagogie, gouvernance), développe durablement la culture apprenante en créant plus de moments d'apprentissage dans le quotidien des individus sur smartphone, tablette et ordinateur.

**Multiplier les moments d'apprentissage** nous anime depuis 2013 chez Teach on Mars ! Grâce à nos clients et partenaires, nous repoussons les limites du Mobile Learning en inventant "l'expérience apprenante" de demain. Nos moments d'échanges réguliers avec notre communauté (Skylab, Université d'été du Mobile Learning, Mobile Learning Awards...) sont une grande source d'inspiration et d'innovation.

**POUR ALLER PLUS LOIN :** [www.teachonmars.com](http://www.teachonmars.com)



de Fabrice Haiat directeur général



Fabrice Haiat est le directeur général de YOOBIC, une plateforme de formation de dernière génération à destination des entreprises.

YOOBIC s'appuie sur les meilleures technologies mobiles du marché pour offrir à ses utilisateurs, en particulier les équipes travaillant en mobilité, une expérience d'apprentissage extrêmement moderne, s'appuyant sur les principes de micro-learning, répétition, gamification et adaptive learning grâce à des algorithmes d'IA propriétaires.

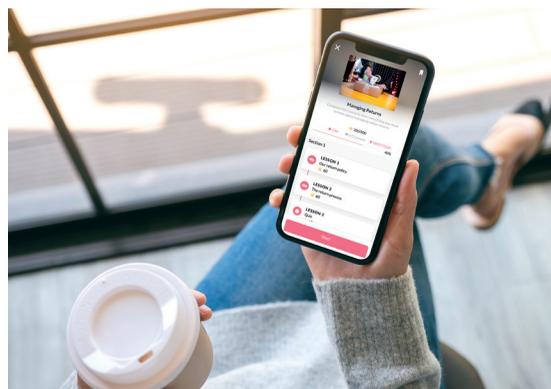
## Comment le mobile learning peut-il contribuer à la performance opérationnelle?

Plus que jamais, les équipes formation doivent rendre des comptes sur leurs dépenses et projets en 2021.

Alors que le *mobile learning* s'impose rapidement comme outil de formation efficace et rentable, voici quelques éléments de réflexion afin de définir une stratégie de mobile learning adaptée à votre organisation et corrélés vos programmes de formation à des indicateurs de performance opérationnelle:

### Smartphones et tablettes, outils indispensables à l'apprentissage en milieu professionnel

Cela peut sonner comme une évidence, mais une grande majorité des collaborateurs en entreprise utilise massivement leur smartphone au quotidien, aussi bien dans le contexte professionnel que dans leurs usages personnels. Cette intrusion des smartphones dans le quotidien les rend désormais incontournables, avec des bénéfices très rapides sur les actions de formation : 1/ plus d'utilisateurs, 2/ plus d'adoption, 3/ des résultats immédiats sur la performance opérationnelle



1

#### Des outils de formation plus accessibles qui se démocratisent

Une étude menée par YOOBIC fin 2020<sup>(1)</sup> a montré que 60% des équipes terrain **ne reçoivent qu'une formation par an et que 43% d'entre eux estiment que la formation devrait être disponible à tout moment en libre accès**. Ces populations d'apprenants sont pourtant au cœur de la performance de l'entreprise, notamment par leur proximité avec les clients.

Face à ce constat des équipes terrain, le *mobile learning* s'impose comme l'outil de formation préféré des employés, notamment les équipes terrain qui y voient un moyen de se former facilement et rapidement et de rester connectées à leur entreprise.

(1) Enquête équipes terrain 2021, YOOBIC, <https://info.yoobic.com/fr/enquete-equipes-terrains-2021>

## 2

### Une adoption à dynamiser

L'adoption des LMS traditionnels est faible. Ils sont principalement utilisés par des cadres ou des collaborateurs du siège, avec un taux d'adoption souvent inférieur à 20%.

Trop souvent, les équipes formation incriminent le contenu (trop peu de contenu, pas assez qualitatif, pas adapté, etc) alors que c'est l'expérience d'apprentissage qui joue un rôle essentiel dans l'adoption. La grande limite des LMS traditionnels réside dans ses faiblesses : contenu pensé pour un usage web, peu gamifié, peu d'interactions entre apprenants, peu ou pas de contenu généré par les apprenants.

Au contraire, les plateformes de formation 'mobile first' adoptent la logique inverse. Elles intègrent de manière native tous les facteurs-clés de succès des applications mobiles grand public (expérience utilisateur, gamification, répétition, formats courts de microlearning, KPIs) tout en garantissant également un usage 'web' pour assurer la continuité de l'apprentissage pour tous. **Comparé à un LMS, une plateforme de *mobile learning* permet d'atteindre un niveau d'adoption >80%**, aussi bien auprès des managers, favorables à l'utilisation de leur smartphone pour se former que des équipes terrain dont l'accès aux LMS est extrêmement limité.



## 3

### Le mobile learning au service de la performance

Parce qu'il touche plus d'apprenants et de manière plus fréquente, le *mobile learning* permet de suivre très facilement l'impact des actions de formation sur la performance opérationnelle et calculer le ROI des programmes de formation :

- A travers des **challenges opérationnels**, chaque apprenant peut se voir confier un objectif à atteindre, relié à une action de formation préalable (concours de vente, service client, tâches administratives, mise en place d'un nouveau processus de sécurité, etc)
- Grâce à des **tableaux de bord**, les indicateurs opérationnels peuvent être corrélés aux indicateurs de formation afin d'établir une analyse d'impact très rapide : par exemple, l'impact d'une formation sur les ventes ou la satisfaction client
- Grâce à des **radars de compétences**, les compétences acquises peuvent être directement reliées à des priorités stratégiques de l'entreprise





de **Matthieu Thomas** co-fondateur



Formateur et passionné d'ingénierie pédagogique, Matthieu conçoit et anime depuis près de 15 ans des formations sur-mesure pour les clients de ses activités, mêlant solutions numériques et animations / communications présentielle.

# Micro-Routines : l'art de la répétition

*Comment faciliter l'acquisition et l'ancrage de connaissances face à la variété et l'immense diversité des formats d'apprentissage ?*

C'est la question que l'on peut logiquement se poser et qui se trouve d'ailleurs liée à nos chers compagnons de poche, les smartphones.

Décryptage.

L'**INSERM** (institut national de la santé et de la recherche médicale) publiait en 2019, un dossier complet décrivant 5 types de mémoires reposant sur des réseaux neuronaux différents.

L'objectif ? **Comprendre la manière dont ces réseaux influent sur notre mémoire, et par conséquent notre apprentissage, nos émotions et bien d'autres facteurs encore.**

On apprend également que notre réserve cognitive, véritable support et soutien de la mémoire, varie selon l'efficacité de ces fameux réseaux neuronaux.

**La bonne nouvelle : cette réserve cognitive se travaille !**

Et c'est bien là où nos pédagogies, outils, services, comportements et hygiènes de vie (et de travail) ont un impact direct sur notre mémorisation.

## Learning IRL, Web ou Mobile : ça marche !

1

### Scénariser

Tout en pensant « grignotage » ou « snacking » de contenus, l'action de micro-learning (qu'elle soit IRL, en ligne, sur un support web ou mobile) se prête parfaitement à l'exercice de scénarisation pédagogique. En s'obligeant à structurer pour faire court, efficace, directe et impactant (sans pour autant généraliser et oublier les actions plus longues) **l'ingénierie de micro-learning va à l'essentiel.**

Elle passe donc obligatoirement des paramètres ou données sous silence pour susciter l'intérêt et inviter à apprendre par soi-même

ou par les ressources et autres formations-suppôts à disposition.

**L'apprenant a le choix.** Le pouvoir lui appartient de « grignoter » quand il veut, où il veut.

Même si en réalité, ce pouvoir d'apprentissage lui a été transmis par vous ! Vous, qui scénarisez et donnez envie de se lancer tout en apprenant encore et encore, de manière synchrone ou asynchrone, sur mobile, tablette, ordinateur, casques de VR, montres connectées ou autour d'un café.

## 2

### Créer une routine

Quelle est LA routine qui vous rend plus performant ? Celle que vous vous imposez pour gagner en productivité ?

Créer une routine permet de poser un cadre, tout en générant une habitude, un envie, voire une attente.

#### **C'est l'un des objectifs ultime à atteindre.**

Celui de réussir à faire en sorte que vos apprenants n'attendent qu'une chose : votre daily-news (l'info du jour), votre monthly-REX (retour d'expérience mensuel), ou tout autre contenu aussi bien formel qu'informel que vous aurez créé et intégré dans votre routine.

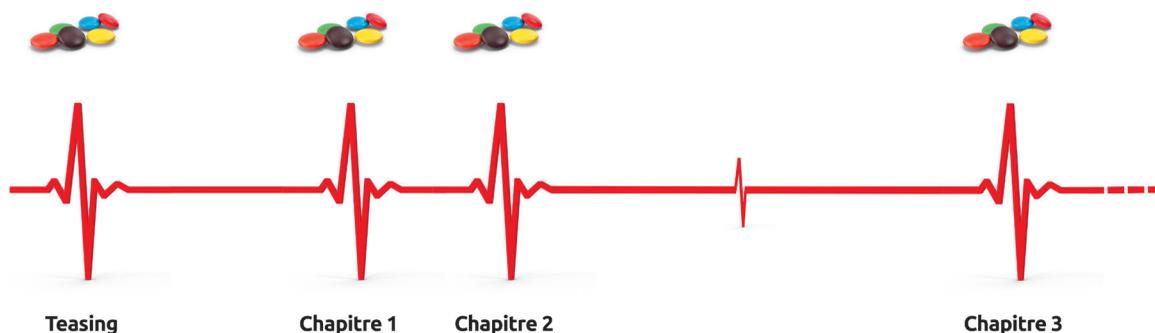


## 3

### Générer et mesurer l'émotion

En impactant positivement le quotidien de vos apprenants, vos micro-formations généreront émotions, feedback et (on se le souhaite) de la satisfaction (voir même de la reconnaissance).

Alors, face à toute cette technologie hyper-connectée, parfois mobile, adaptative ou augmentée, une pause grignotage fera, là encore, du bien à nos méninges, en permettant à notre réserve cognitive par la mémoire de travail et la mémoire procédurale, de s'enrichir de nouvelles données.



Impact du grignotage (pédagogique bien sûr) sur la génération d'émotion.

#### **LE DOSSIER DE L'INSERM SUR LES 5 TYPES DE MÉMOIRES :**

<https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/memoire>



de **Leïla Moustamire** Content Marketing Manager



beedeez

*Passionnée d'écriture et fascinée par le digital, elle a rejoint BeeDeez pour son esprit pionnier et le droit de faire des blagues dans ses articles.*

## Mobile learning Arrêtons de vendre de la complexité

Qu'est-ce que vous pouvez faire partout ? Réfléchir, déjà. C'est un bon point. Parler ? Pas si vous êtes seul. En tout cas c'est mal vu. Manger ? Il y a plein d'endroits où on ne peut pas manger. En ce moment, les restaurants, par exemple. Travailler ? Se former ? Allons, il faut un environnement adéquat, du temps devant soi, un écran relativement grand...

Vraiment ?

Les organismes de formation comme les entreprises cherchent à engager les apprenants, à les motiver, à leur transmettre plus efficacement des connaissances. Une volonté qui passe de plus en plus par le digital, surtout depuis la crise sanitaire que nous subissons. Les organisations et les apprenants ont besoin de davantage de flexibilité, de rapidité, d'échanges. Une chose que les plateformes classiques de type LMS ne parviennent pas à fournir : trop de fonctionnalités, cursus longs et chronophages, manque d'interactivité des contenus...



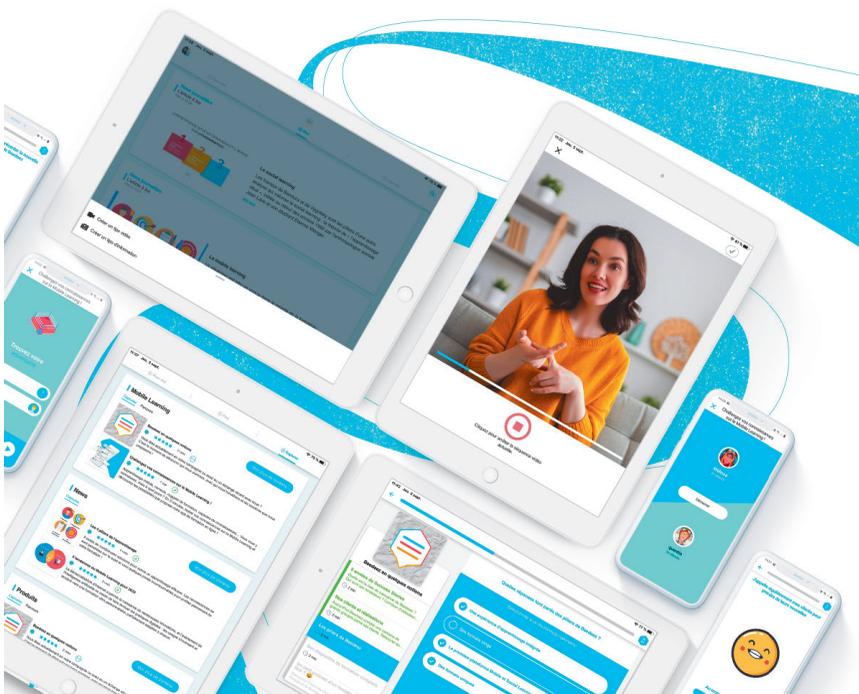
Chez Beedeez, nous proposons une expérience Mobile Learning depuis 2015. Nous avons pu observer chez nos clients une tendance grandissante à être de plus en plus user-friendly, à demander des formats courts, interactifs, ludiques, nomades. Premier constat : qu'y a-t-il de plus difficile, quand on veut apprendre quelque chose, que de s'y mettre et de s'y tenir ? Pas simple devant une série de vidéos de 30mn ou plus ou devant une collection de PowerPoints.

Heureusement, les deux meilleurs amis du mobile learning sont là en renfort : la gamification et le microlearning. Plus de PowerPoint : des jeux, des quiz, des vrais/faux ; les astuces ne manquent pas, et toutes sont faciles à mettre en place. Plus de vidéos longues et souvent monotones : un cursus se compose de modules de cinq minutes ou moins.

Second constat : qu'y a-t-il de plus simple, quand on veut apprendre quelque chose, que de demander à quelqu'un qui sait faire de nous l'expliquer ?

Cerise sur le gâteau, en général, les collaborateurs aiment montrer leur savoir-faire. À tel point que nombre d'entre eux le font déjà de manière informelle. C'est là qu'entre en scène le Social Learning appliqué au digital : apprendre avec et grâce aux autres, avec une solution dédiée. On est sur une nouvelle approche de création de contenus : le user-generated content (UGC). Avec notre fonctionnalité Tips, les apprenants peuvent créer leur propre contenu, l'enrichir et le partager, par exemple en se filmant en train d'exécuter un geste métier. On se trouve à un point de rencontre entre des outils de nouvelle génération beaucoup plus faciles à utiliser, et une population de plus en plus techno-friendly, habituée à partager des contenus en ligne.

Beaucoup d'entreprises se montrent enthousiastes à l'idée de pouvoir propager le savoir-faire de leurs collaborateurs au sein de leur structure, une tendance qui se confirme depuis quelques mois, voire quelques années. Le futur - et même déjà le présent ! - du Mobile Learning, c'est engager les collaborateurs en leur facilitant la vie. Ou du moins, la formation.





de **Elodie Primo Amado** fondatrice



*Elodie Primo Amado s'est spécialisée dans le développement des activités commerciales et marketing ainsi que dans les politiques qualité. A la Direction Commerciale et Marketing d'entreprises logistiques internationales pendant dix ans, Elodie innove dans la formation en donnant corps au concept d'organisation étendue (partenaires et clients).*

*Passionnée du comportement humain et des sciences cognitives, Elodie se forme en PNL et obtient un Master. Elle participe à la création d'une société de formation au sein de laquelle elle anime des ateliers de stratégies*

*de créativité. En tant que Project Manager, elle collabore à de nombreux projets Blended Learning, et intervient auprès de grandes organisations comme consultante pour la mise en place de dispositifs multimodaux et multi-supports.*

*En 2001, Elodie fonde MOS – MindOnSite, éditeur de solutions de formation en ligne, agiles et innovantes, qui mêlent digital learning, blended learning et mobile learning et répondent aux besoins en formation de l'entreprise étendue : informer, former, évaluer et certifier collaborateurs internes, réseaux de revendeurs et de distributeurs, et clients internationaux.*

# Mobile Learning : conseils et bonnes pratiques de MOS – MindOnSite pour un dispositif impactant

Selon Elodie Primo, CEO de MOS – MindOnSite, la réussite d'un dispositif Mobile Learning s'articule à plusieurs niveaux :

- Cibles : Qui sont-elles et pourquoi les adresser avec du Mobile Learning ?
- Pédagogique : Comment engager grâce au Mobile Learning ?
- Technique : Quels éléments sont à prendre en compte ?

## Le Mobile Learning : pour qui ? pourquoi ?

Le Mobile Learning permet d'adresser non seulement les collaborateurs d'une organisation mais aussi l'entreprise étendue : clients, partenaires, réseaux de vente. Plus généralement, le Mobile Learning sera très apprécié des populations nomades ou qui n'ont pas d'accès à un poste d'ordinateur sur leur lieu de travail. Le Mobile Learning peut donc faire naître des opportunités de formation sur des populations plus difficiles à adresser.

A noter également que le Mobile Learning se multiplie dans les intervalles de temps à combler, comme les transports ou autres moments et lieux d'attente - pourvu que le cerveau soit disponible et puisse se concentrer. L'entreprise doit aspirer à transformer les moments où l'apprenant a le sentiment de « perdre son temps » en « interstices de formation ».

## Le Mobile Learning : vraiment plus engageant ?

Le Mobile Learning permet d'engager les apprenants grâce à des pratiques qui font déjà partie de leur quotidien et un environnement de formation engageant qui incarne la marque et la culture de l'entreprise.

Le Mobile Learning peut être déployé seul comme dispositif unique ou en complément d'un dispositif plus global intégrant également d'autres supports (PC, tablette). Dans les deux cas, on privilégiera des contenus adaptés. C'est-à-dire, des contenus courts (moins de 10 minutes), de la gamification pour stimuler l'engagement et l'interactivité, ou encore des exercices et quiz. Pour cela, il sera intéressant de trouver une solution d'édition de contenus qui vous permette de filtrer les exercices adaptés (templates, types d'exercice). Attention également à la taille et au nombre d'éléments qui devront être réduits. Sur l'application mobile, veillez à ce que les apprenants puissent filtrer les contenus ou être informés que le contenu n'est pas mobile-friendly.

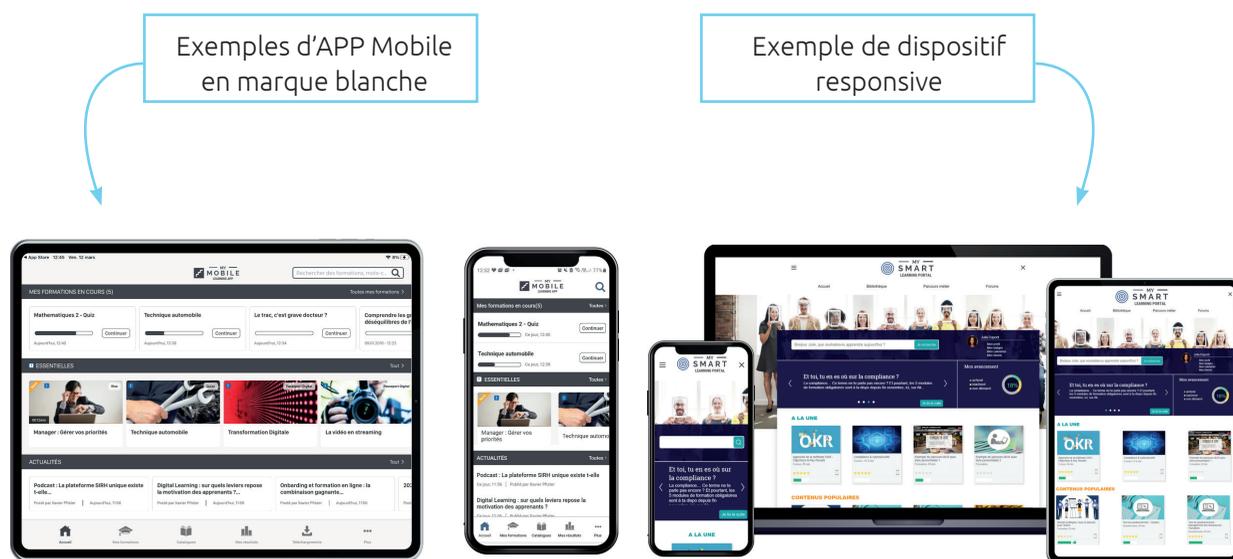
Le Mobile Learning permettra aussi aux experts métiers de créer du contenu (User Generated Learning) directement depuis leur smartphone ou tablette. Sous forme de vidéos, ces contenus pourront être téléchargés depuis leur smartphone et envoyés vers la plateforme de formation en ligne.

## Le Mobile Learning : Portail responsive ou App Mobile ?

Au niveau technique, le choix sera à faire au niveau du support : un portail de formation responsive est-il suffisant ou souhaitez-vous une vraie expérience mobile ?

Le principal avantage de l'app réside dans son accessibilité. D'une part, on est réellement sur une expérience mobile qui reproduit ce dont les apprenants ont l'habitude, d'autre part, l'app permet d'accéder au contenu en mode déconnecté. C'est-à-dire de télécharger le contenu en local pour un accès sans connexion internet.

Le conseil de notre expert iOS : Apple déteste les applications dupliquées dans un même store. Une app en marque blanche qui peut être personnalisée à l'identité du client devra être publiée dans le store du client et non dans celui de l'éditeur afin d'éviter de la voir rejetée.



# dossier Etat de l'art *by ildi*

Ce dossier a été constitué avec les contributions de :

TEACHON MARS

<https://www.teachonmars.com/fr/>

  
Cards  
micro-learning

<https://cards-microlearning.com>



beedeez

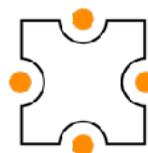
<https://www.beedeez.com/fr/>

MOS  
MindOnSite

<https://www.mindonsite.com>

 YOOBIC

<https://yoobic.com/fr/>

 ildi

<https://il-di.com>

programme des prochains dossiers :

- Classe virtuelle : mai 2021
- Learning Culture : juillet 2021
- LMS / LXP : septembre 2021
- Immersive Learning : novembre 2021

 ildi