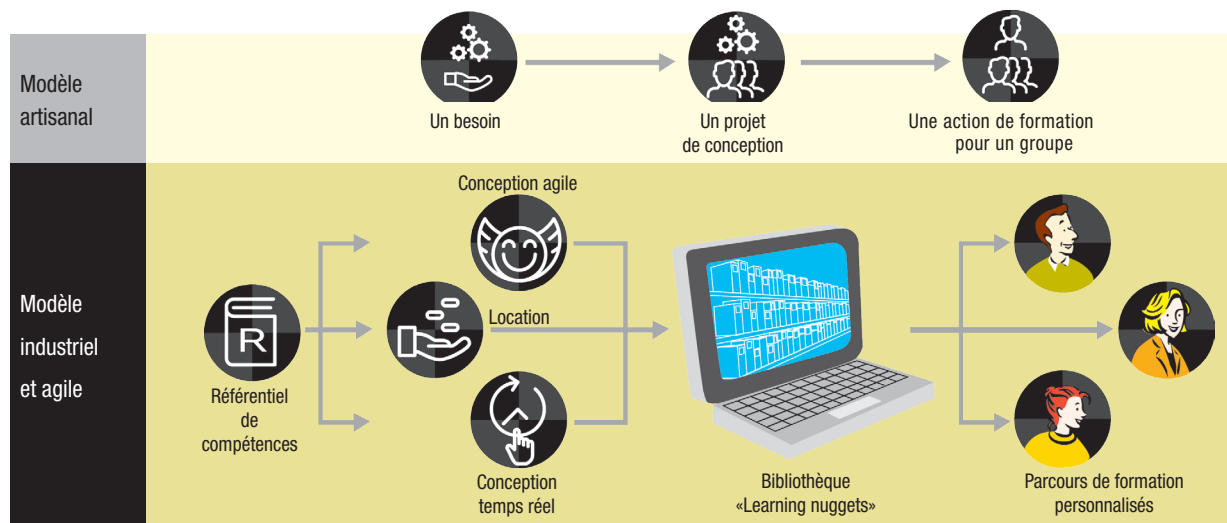


La conception pédagogique est à la fois industrielle et agile



La digitalisation de la formation conduit à repenser les processus de conception pédagogique afin d'optimiser le « time to competence* »

Jusqu'à présent, la conception pédagogique était très artisanale. À chaque demande, un projet de formation. Avec le développement du digital learning, cette approche n'est plus compatible avec les enjeux.

La conception des ressources de contenus digitaux doit passer à l'ère industrielle.

Il faut regarder du côté des organismes de formation pour voir les meilleures façons de faire dans le domaine de la conception pédagogique. Leur production de contenus digitaux repose sur les référentiels d'un secteur ou d'un domaine. Ils travaillent ainsi par gammes de produits. Cette logique compétence est également à la portée des entreprises, notamment des plus grandes. L'objectif est de produire de véritables bibliothèques de contenus digitaux indexés sur les compétences

identifiées dans les référentiels emploi/compétences.

Une fois le plan de production établi, les entreprises doivent produire les ressources digitales dans des délais très courts et à des coûts raisonnables. Or, elles se retrouvent face à une équation quasi insoluble :

Un jour de formation présentielle se réduit en moyenne à deux heures de digital learning. Une heure de digital learning coûte en moyenne 10.000 à 15.000 €/HT. La transformation d'une offre présentielle en digital learning est donc inaccessible pour une entreprise de taille moyenne !

(* Le concept de « Time to competence » a été mis en valeur par Michelin qui souhaitait réduire le temps de montée en compétence de ses nouveaux arrivants. Aujourd'hui, la formation doit être non seulement de qualité mais parfaitement synchronisée avec le besoin.

Les entreprises imaginent trois solutions complémentaires pour résoudre ce problème de production des ressources :

1. La location. Plutôt que de produire elles-mêmes, elles louent aux éditeurs de contenu des ressources standards. Le coût est très limité et l'adaptation à leur contexte est faite par les personnes qui accompagnent les apprenants.

2. La conception agile.

Les modèles de conception et de gestion de projet type

Scrum ou design thinking sont convoqués pour raccourcir les délais de livraison. Les storyboard disparaissent, le travail à partir de « template ou gabarit » les remplace. Les exigences en terme de qualité pédagogique diminuent. Étant plus courts, les nouveaux contenus digitaux embarquent moins de guidance pédagogique. Du module E-learning, on passe à la vidéo tuto. YouTube a décomplexé les ingénieurs en pédagogie. Ils ne s'offusquent plus d'un son et d'une image de qualité moyenne. L'essentiel est que la formation soit synchronisée au besoin.

3. La conception temps réel. Certaines entreprises vont encore plus loin et demandent à leurs experts, mais aussi leurs apprenants, de produire eux-mêmes les contenus digitaux. C'est le cas de TUI via ses Eductours ou encore de la société CRAM via sa communauté de techniciens. Il suffit de les doter d'équipement vidéos et d'outils de montage rapide. Les solutions ne manquent pas sur le marché : Quik, Skill Catch, Rapid MOOC, Speechme, Ubi-cast, Momindum, etc. Bouygues Immobilier est allé jusqu'à transformer une partie de son bureau de formation en salle de tournage vidéo.



Zoom

Les nouveaux métiers de la conception pédagogique

1. Data learning scientist. L'analyse des besoins de formation n'est plus forcément réalisée en interviewant le commanditaire, mais en analysant les données issues des parcours d'apprentissages sur les LMS.

2. Responsable R&D. Les technologies et usages pédagogiques évoluent à une vitesse telle qu'un veilleur est indispensable pour garder la maîtrise des choix stratégiques. Pour éviter les effets de mode, les entreprises affectent une ressource à temps plein ou partiel à parcourir les salons, rencontrer les offreurs de solution. Elles ne font qu'imiter en cela les grands organismes de formation qui ont depuis de nombreuses années ce type de profil en interne.

3. Chef de projet agile. Sur les grands projets de formation, les ingénieurs en pédagogie se voient épauler par des chefs de projet maîtrisant parfaitement les méthodes Scrum ou design thinking. Ils les aident à repenser totalement leur façon de gérer leur conception pédagogique. C'est notamment le cas sur certains projets au Learning Lab d'Orange.



Pour aller plus loin

- « Time to competence » : <http://www.manpowergroup.fr/former-mieux-mobile-learning-michelin/>
- Interview de Julie Platek, Learning manager Bouygues Immobilier : <http://www.blog-formation-entreprise.fr/julie-platek-learning-manager-bouygues-immobilier-ce-que-la-loi-du-5-mars-2014-a-change-pour-moi/>