

## Le micro apprentissage (microlearning) : apprendre en fractionnant

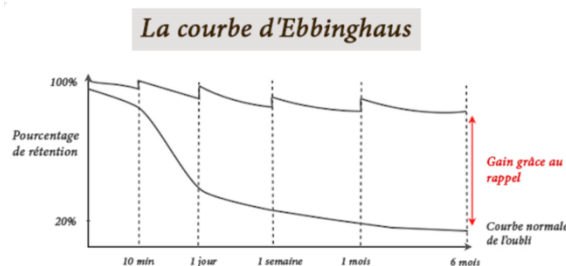
### C'est quoi ? (Le principe, les fondements)

A l'instar de l'entraînement sportif fractionné, qui permet de meilleures performances, le micro apprentissage est une modalité d'apprentissage récente fondée sur plusieurs principes :

- . *Brièveté de l'apprentissage : des sessions de quelques minutes, par « petites bouchées » ;*
- . *Caractère essentiel du contenu : seuls les éléments fondamentaux sont conservés ;*
- . *Découpage en petites unités (grains) : chaque unité représente un élément de l'apprentissage ;*
- . *Mixité des supports : images et vidéos mais aussi textes brefs et infographies simples ;*
- . *Renforcer les apprentissages par des rappels fréquents pour lutter contre la « courbe de l'oubli ».*

### C'est pourquoi ? (L'intérêt et le sens)

Elle s'appuie sur les travaux du psychologue Hermann Ebbinghaus, selon lequel « une information non répétée s'oublie très rapidement ». Cette méthode complète les autres méthodes d'apprentissage car elle est plus adaptée à une concentration courte (des cycles de quelques secondes) ; sur un sujet précis et choisi par l'apprenant, au moment où il le désire. Elle s'appuie sur la dynamique des rappels pour renforcer les apprentissages.



### C'est pour quoi ? (Les liens et connexions, l'utilité en management)

Pour faciliter l'apprentissage permanent dans les organisations et diffuser les connaissances fondamentales. Pour utiliser les leviers du jeu, car le micro apprentissage propose des modalités d'évaluation ludiques (quizz, challenges entre utilisateurs). Il constitue un atout pour les formateurs qui souhaitent renforcer quelques connaissances de base ou réactiver des anciennes connaissances. Cette méthode est très utilisée dans l'apprentissage des langues étrangères (Duolingo par exemple) mais aussi de l'orthographe en France (projet Voltaire par exemple).

### C'est pour qui ? (Les utilisateurs)

Le microlearning s'adresse au départ aux générations Y et Z, habituées à utiliser leur smartphone pour travailler et faire des recherches sur internet. Il est largement utilisé en entreprise pour permettre aux collaborateurs, à certains moments, de réaliser des apprentissages courts (sur des produits ou des process par exemple).

### C'est comment ? (Méthodologie de base)

Pour réaliser une micro formation il faut procéder en plusieurs étapes :

- . Poser l'objectif général (sous forme de verbe à l'infinitif) : par exemple « maîtriser les fondamentaux de la gestion du temps » ;
- . Découper l'ensemble en quelques objectifs pédagogiques ;
- . Découper chaque objectif pédagogique en « grains » (la plus petite unité de formation) ;
- . Prévoir comment chaque grain sera présenté (vidéo ? texte bref ? image ? infographie ?) ;
- . Réaliser une évaluation finale du module (par quizz en général), avec un « corrigé » en cas de mauvaise réponse.

Il est possible de réaliser soi-même ses propres micro-modules, mais aussi de les faire héberger (le plus souvent de manière payante) sur des plateformes qui fourniront la technologie (modules de réalisation). Les plus connues sont *Pangone*, *In Teach* et *Speedernet Kino*.

### Pour aller plus loin :

Le site de In Teach : <https://inteach.io>

Le livre de Pierre Mongin, Marc Bertolini et Félix Levieux : « former avec le microlearning » (Dunod)

L'article de Denis Cristol : « Avantages et limites du microapprentissage »

<https://cursus.edu/articles/36849/avantages-et-limites-du-microapprentissage#.XIORGqd7Su4>