

« Il n'est pas sûr que les Mooc remplaceront les formations classiques en entreprise »

INTERVIEW DE VINCENT BERTHELOT PAR LÉLIA DE MATHAREL ^[1]

Les Mooc pourraient remplacer d'ici peu les formations traditionnelles en entreprise. Mais les choses sont plus compliquées qu'il n'y paraît, comme l'explique Vincent Berthelot, enseignant dans le master RH du Celsa, coauteur de Marketing RH.

Les entreprises ont-elles intégré les Mooc à leur stratégie de ressources humaines ?

Pas encore. Certaines petites sociétés, plus agiles que les grands groupes, vont commencer à prendre ces nouvelles formes d'apprentissage en compte. Mais pour les grosses compagnies, le chemin est encore long : la liste des critères à remplir pour intégrer tel ou tel poste est très précise. Pour l'instant, la case « j'ai fait un Mooc » n'en fait pas partie.

De nombreux directeurs des ressources humaines ne savent pas ce qu'est un Mooc. Les entreprises qui commercialisent ces nouvelles formations en ligne ont un important travail de communication à accomplir, pour qu'elles soient prises en compte dans les entreprises. Qu'elles influent par exemple sur le salaire des collaborateurs ou sur leur avancement.

Je n'ai jamais entendu parler en France d'un colloque organisé pour présenter les Mooc à l'univers des RH. Pourtant, de nombreuses questions se posent : quels sont les bons et les mauvais Mooc ? Quels certificats ou diplômes délivrés à la fin d'une formation en ligne ont une réelle valeur ?

Dans combien de temps les Mooc remplaceront-ils les formations classiques dans les sociétés ?

Il n'est pas garanti que cela se produise ! Dans les années 1990-2000, tout le monde ne parlait que du *e-learning*. Il n'a jamais pris la place des formations présentielles, où l'apprenant est assis directement en face de son professeur. En moyenne, 90 % des salariés qui ont bénéficié d'une session d'apprentissage en ligne n'ont pas été satisfaits. C'est un pourcentage très important.

Avant que les Mooc ne fassent partie intégrante du monde de la formation, leurs concepteurs doivent se poser des questions sur l'échec du e-learning. Le fait que le salarié soit seul face à son écran est compensé, dans un Mooc, par la présence d'un réseau social virtuel.

mots-clés

numérique, pédagogie, éducation



Les apprenants peuvent y poser leurs questions. Mais rien ne remplace à mon sens un réseau réel, qu'une formation présentielle permet de fertiliser.

Et le salarié formé n'est pas forcément un fou de technologie, capable de rester vissé plusieurs heures sur une chaise derrière son écran... Avoir un professeur physiquement présent permet de focaliser plus facilement son attention.

Les Mooc pourraient-ils évoluer et devenir plus performants pour les apprenants ?

Oui. Ce nouveau mode de formation n'en est encore qu'à ses balbutiements : de nouveaux formats restent à inventer. Des Mooc très courts, avec des vidéos de cinq minutes maximum, pourraient être efficaces pour répondre à des questions précises. Pour former de nombreux salariés au fonctionnement d'une nouvelle banque de données par exemple. ■

En ligne

La fédération Syntec

www.syntec.fr

Annonce d'une grande école du numérique

www.usine-digitale.fr/article/francois-hollande-annonce-une-grande-ecole-du-numerique-et-du-numerique-des-la-petite-ecole.N311681

Retrouvez tous les liens sur <http://eduscol.education.fr/sti/revue-technologie>

[1] Publié le 10 février 2015, à 15 h 13, *L'Usine digitale*.

Source : www.usine-digitale.fr/article/il-n-est-pas-sur-que-les-mooc-remplaceront-les-formations-classiques-en-entreprise-pour-vincent-berthelot.N266798