Acculturer les personnels de l'université d'Angers à la transformation digitale par le micro-learning

Etablissement public - Université d'Angers - 2021



Pourquoi ne pas choisr une expérience d'apprentissage en ligne unique et dans l'ère du temps ? Le micro-learning a été expérimenté par les agents de l'Université d'Angers.
Formation
Conduite du changement
Pays de la Loire
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Description du projet

Si la pandémie et le passage de l'Université en mars 2020 en distanciel massif a considérablement accéléré la prise en main des outils, la connaissance profonde du numérique et des bouleversements qu'il occasionne dans le quotidien professionnel et personnel a amené l'Université d'Angers à déployer un programme de micro-learning pour développer la culture digitale des personnels de l'Université.
Inscrit dans le schéma Directeur du Numérique de l'Université d'Angers, la montée en compétence des personnels sur le digital est un enjeu essentiel.
L'université a souhaité expérimenter de nouveaux modes de formation sur cette thématique (apprendre le digital par le digital). Le micro-learning semble être un modèle de formation innovant permettant de toucher massivement les personnels de l'Université d'Angers et peu chronophage.
Au programme : une capsule quotidienne pendant 4 semaines pour (r)évéiller cette culture digitale autour des thématiques suivantes :

1. Enjeux et histoire du numérique ;
2. Les technologies émergeantes ;
3. L'Université du 21ème siècle ;
4. L'université entre dans le 21ème siècle.

Sous forme de vidéos , d'articles, d'infographies, de podcasts ou de quiz, ce dispositif a permis d'aborder des thèmes comme l'intelligence artificielle, le big data, l'identité numérique, les réseaux sociaux, la gamification. Autant de sujets qui ont permis de mieux comprendre les technologies numériques et la

façon dont elles impactent le monde en général et le monde de l'enseignement en particulier. La dernière semaine a été dédiée à l'ensemble des dispositifs numériques existants au sein de l'Université ainsi qu'une présentation du Schéma Directeur Numérique.
Ce sont 155 agents qui ont suivi la formation toutes catégories de personnels confondues. 80% des agents ayant suivi le parcours sont des personnels dits BIATSS (administratifs et techniques).



Objectifs et finalités

L'objectif de ce projet est de définir une méthodologie et un plan de formation au numérique pour l'ensemble des populations (certification des compétences numériques, sessions de formation aux usages, rubriques intranet avec vidéo, etc.) afin d'accompagner l'ensemble de la communauté professionnelle de l'Université (fonctionnement, pratiques, etc.).
Bien que le projet soit initialement prévu en réalisation sur l'année 2021, le Comité de Pilotage du SDN a souhaité que la question de la montée en compétences des personnels soit menée tout le long des 4 années du déploiement du SDN. La multiplication des outils, l'accélération des technologies, conjuguée à une moyenne d'âge relativement élevée des personnels de l'UA (43 ans d'après les données du Bilan social 2019) rendent en effet nécessaire un accompagnement spécifique sur plusieurs années.

Le projet consiste en le déploiement de la solution : accompagnement / création des contenus / utilisation de la licence d'exploitation.