

Développement des compétences

Les nouvelles technologies au service de l'apprentissage



PAR DOMINIQUE DODIER
B.A. CRIA, directrice générale,
EnviroCompétences

Développer les aptitudes, les compétences et les connaissances en mode continu de nos employés ne devrait pas être considéré comme une dépense, mais comme une partie intégrante de la stratégie d'entreprise. Cette nouvelle façon de voir est en grande partie due à des changements importants dans l'ADN du marché du travail, des nouvelles technologies de l'information et de l'ère numérique. Regardez autour de vous, les gens utilisent des tablettes, des téléphones intelligents et des ordinateurs portables; que ce soit dans le métro, entre deux réunions, tout est mobile... ou presque!

Dans plusieurs enquêtes, dont le *Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale 2016-2017* (EnviroCompétences, 2017), les entreprises nous disent que le temps est le pire ennemi de la formation, et qu'il est considéré comme la première contrainte pour former leurs employés. Si le temps est la contrainte prédominante au développement des compétences, il existe des solutions d'apprentissage. En effet, il n'est plus nécessaire d'être présent dans une salle de formation avec un formateur pour apprendre; on peut le faire partout et en tout temps!

Modèles d'apprentissage en ligne

Ces nouveaux modèles de diffusion et d'apprentissage ne sont pas si récents. Ils étaient peu utilisés jusqu'à présent, mais on voit désormais une nette progression dans les écoles, les centres de formation, et même chez EnviroCompétences. En effet, depuis quatre ans déjà, nous offrons des formations en ligne aux travailleurs manipulant des équipements contenant des halocarbures (ex. : mécaniciens de véhicules, frigoristes et mécaniciens de machineries fixes, réparateurs d'appareils électroménagers, etc.), afin qu'ils obtiennent leur attestation de qualification environnementale conformément au Règlement sur les halocarbures. Nous avons aussi vécu nos premières expériences de formations synchrones, où les échanges avec



le formateur et les apprenants se font en temps réel. Ainsi, les participants aux formations sur les pratiques en échantillonnage pour les sous-secteurs de l'eau potable, de l'eau de surface, de l'eau souterraine, des eaux usées et des sols ont pu parfaire leurs connaissances et participer aux échanges en ligne, dans le confort de leur foyer ou au travail.

Chose certaine, il existe une variété de formations à distance, de modes d'apprentissage et de façons de diffuser du contenu. Par exemple :

- Ludification (*gamification*) : intégration de mécanismes des jeux afin d'apprendre en s'amusant;
- *Flipped classroom* : apprentissages numériques en séquence libre pour compléter une session en classe;
- Formation asynchrone : formation en ligne dans laquelle les échanges entre le formateur et les apprenants se font en temps différé par des modes de communication qui n'exigent pas de connexion simultanée;

« Il n'est plus nécessaire d'être présent dans une salle de formation avec un formateur pour apprendre; on peut le faire partout et en tout temps! »

« La formation continue est un échangeur à deux voies – l'employé et l'employeur –, et chacun d'eux y gagne dans l'équation; l'employé acquiert de nouvelles aptitudes, compétences et connaissances, et l'employeur gagne en productivité, en compétitivité et en efficacité. »

- Réalité virtuelle : procédé ludique qui, à l'aide d'un casque de réalité virtuelle, permet à la personne d'être plongée au cœur d'un monde 3D (des entreprises utilisent cette formule pour faire découvrir aux nouveaux employés leurs sites mondiaux et des images de leurs produits ou services);
- Cours en ligne ouvert à tous (*Massive Open Online Courses* [MOOC]) : cours gratuits disponibles sur le Web, accessibles à tous et capables d'accueillir un grand nombre de participants (durée de quelques heures à quelques mois).

Avantages et exigences

La formation continue est un échangeur à deux voies – l'employé et l'employeur –, et chacun d'eux y gagne dans l'équation; l'employé acquiert de nouvelles aptitudes, compétences et connaissances, et l'employeur gagne en productivité, en compétitivité et en efficacité. Il y a aussi des gains considérables de temps, de déplacements et de flexibilité, ainsi qu'une diminution des coûts. Toutefois, ces nouvelles méthodes demandent de la rigueur, de l'autodiscipline ainsi qu'une gestion sérieuse des horaires de formation.

De plus, il est très important de regarder de près les formes de diffusion, les plateformes de diffusion et les modes d'apprentissage afin d'optimiser le développement des compétences en fonction des besoins des entreprises et des employés. Le choix du type ou du mode d'apprentissage doit ainsi se faire en fonction de la taille de l'organisation, du secteur, des métiers et professions, du coût de développement et, bien sûr, du rapport qualité-prix. ●

Référence

EnviroCompétences. (2017). *Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale 2016-2017*, 229 p. En ligne : www.envirocompetences.org/media/publications/VF_Diagnostic_industriel2016-2017.pdf.



1^{er} site d'emplois

ee

ENVIROEMPLOIS

- 84 300 visiteurs (année de référence 2014-2015)
- **Offres d'emploi spécialisées en environnement et développement durable**
- Tarif de 349,95 \$ (abonnement d'un an et nombre illimité d'affichages)
- Accès illimité aux curriculum vitæ de la banque
- Dépôt gratuit de candidatures

EnviroCompétences et Réseau Environnement ont uni leurs forces afin de créer le 1^{er} site d'emplois spécialisés en environnement et développement durable au Québec.

www.enviroemplois.org

En partenariat avec

