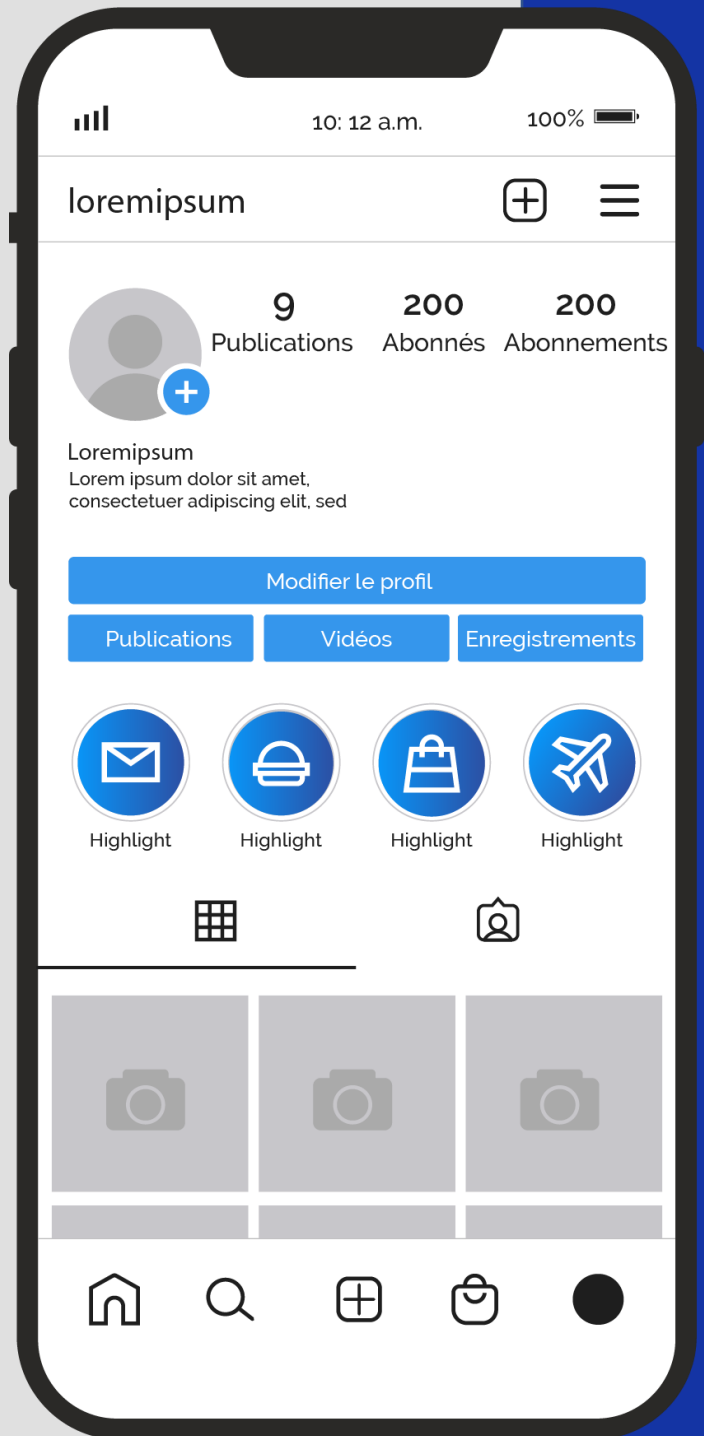


# Document de présentation de la formation mobile



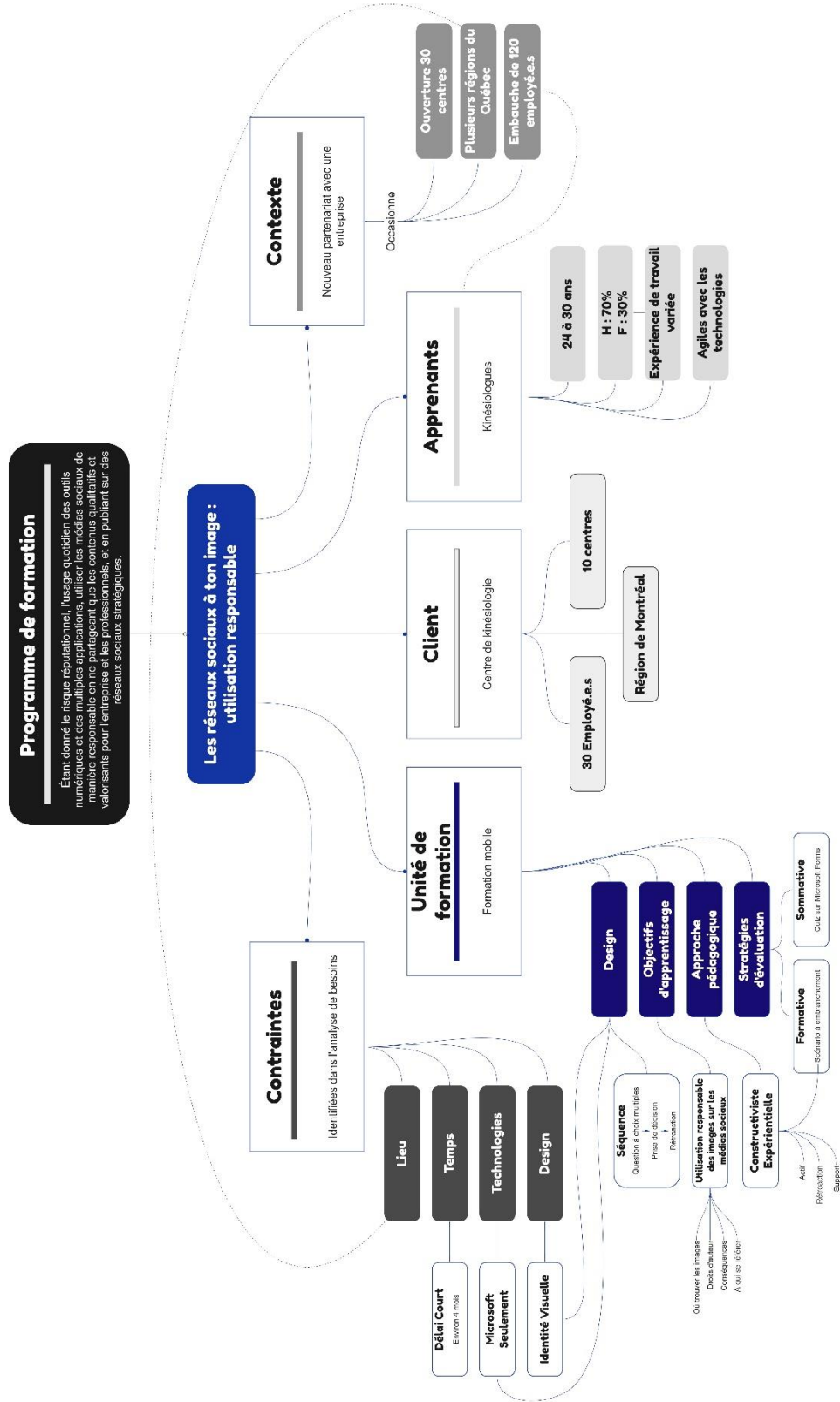
Catherine Bouthillette  
Marie Guylaine Coutu  
Naomi Touchette

# Table des matières

---

Carte Conceptuelle .....	2
Contexte de la formation .....	2
Objectif ciblé .....	3
Groupe d'apprenant : .....	4
Conditions d'implémentation de la formation : .....	5
Stratégies d'évaluation .....	6
RÉFÉRENCES : .....	7

# Carte conceptuelle (ctrl + clic pour visionner)



## Contexte de la formation

Récemment, le centre de kinésiologie a créé un partenariat avec une entreprise privée du Québec. Ce partenariat engendre une expansion très rapide du centre avec l'ouverture de 38 nouvelles succursales sur un rayon de 250 km et l'embauche de 120 nouveaux.elles kinésiologues. Pour assurer un service efficace et de qualité, les nouveaux.elles employé.e.s doivent rencontrer les standards de l'entreprise. Dans le cadre de leur travail, les kinésiologues sont amenés à faire des publications sur les réseaux sociaux afin de faire la promotion de la santé et des services de l'entreprise. L'employeur est soucieux de la qualité des publications et est conscient des impacts tant positifs que négatifs que peuvent avoir celles-ci sur l'entreprise, notamment lors de l'utilisation d'images utilisées pour les agrémenter. L'une des solutions que nous proposons pour combler cet écart de performance est le déploiement d'une formation mobile. Les données et solutions élaborées dans ce document de design de formation s'appuient sur l'analyse de besoins et elle est l'une des 8 solutions potentielles qui ont été présentées récemment.

## Objectif ciblé

L'objectif du programme de formation identifié (2.2) dans l'analyse de besoins qui avait été présentée en décembre dernier et porte sur l'importance du risque réputationnel découlant de l'usage quotidien des outils numériques et de leurs multiples applications par les employé.e.s. L'ensemble de la formation, offerte en petits modules d'une quinzaine de minutes, couvrira différentes facettes de l'utilisation responsable des médias sociaux, allant de l'usage des images, au respect de la vie privée, sans oublier l'application des normes.

Ce premier module vise à conscientiser à l'impact que peut avoir la publication d'une image sur les réseaux sociaux.

Il vise à assurer une bonne gestion des images publiées, par la capacité à :

- Identifier les différents site internet où trouver des photos légales pour publication
- Distinguer les différents types de licences d'images libres de droits
- Être conscient des conséquences du non-respect des droits d'auteur
- Se référer au "SuperUzer" dans le cadre de son emploi.

## Groupe d'apprenant :

Le groupe d'apprenants ciblé par cette formation sont les employé.es kinésologues de l'entreprise. Le groupe est composé de personnes s'identifiant au genre masculin à 70 % et de personnes s'identifiant au genre féminin à 30 %. La plupart des kinésologues engagés par l'entreprise ont peu d'expérience sur le marché du travail, puisqu'ils sortent tout droit de leur baccalauréat en kinésiologie. De ce fait, le groupe d'apprenant.e.s ciblé est âgé pour la plupart entre 24 et 30 ans. C'est une génération qui maîtrise l'utilisation de la technologie moderne pour avoir grandi aux côtés de celle-ci. En effet, des études récentes démontrent que 81 % des jeunes de cette tranche d'âge utilisent un téléphone intelligent (BCD, 2016) et que l'utilisation de leur téléphone est privilégiée à celle de la tablette ou de l'ordinateur de bureau (Myskillcamp, 2022). Pour les former, il est donc nécessaire d'adapter des techniques de formation avec lesquelles iels sont à l'aise et qui prennent en considération leurs préférences.

## Approches pédagogiques

Pour favoriser les apprentissages, une approche **constructiviste expérientielle** a été adoptée dans cette formation. C'est une approche où l'apprenant.e construit son savoir par l'expérience de situations simplifiées, mais réalistes à celles qu'iel vit dans le cadre de son emploi.

L'apprenant.e se retrouve ainsi au centre du processus pédagogique à travers l'activation de son rôle où « l'action nourrit la réflexion et la réflexion guide l'action » (Profinnovant, 2021).

Dès le départ, le nom de l'apprenant.e est demandé et utilisé par la suite afin de personnaliser l'approche et favoriser l'engagement. L'apprenant.e chemine ensuite dans un **scénario à embranchement** où iel doit prendre des décisions influencées par ses propres expériences

personnelles, mais aussi par le **support** de nomenclature et d'un personnage, Gustav, qui reflète le soutien qu'il peut également retrouver dans le cadre de son emploi (SuperUzer). Chacune des décisions prises entraînent une conséquence immédiate positive ou négative qui permet à l'apprenant.e d'avoir une vision des fins de ses décisions. Une **rétroaction**, par le biais de personnages, est ensuite offerte aux apprenant.e.s afin d'expliquer les mauvais choix et renforcer les bons choix. C'est par le biais de ces rétroactions qu'il s'approprie le contenu. L'implication des apprenant.e.s y est **active** puisqu'ils sont amené.e.s à interagir avec les différents personnages et à appliquer un processus d'essais et erreurs sans craindre les conséquences réelles de ses actions. Ces différentes stratégies mises en place permettent à l'apprenant.e de développer son autonomie et d'être mieux préparé face aux situations complexes qu'il rencontre dans la vraie vie.

La formation sera développée à l'aide du logiciel auteur Storyline 360 de la suite Articulate 360 et développée en fonction d'une compatibilité avec les téléphones mobiles et les tablettes, mais aussi sur ordinateur afin de permettre une consommation du contenu au moment et à l'endroit qui leur est le plus convenable. Cet élément est d'autant plus important, puisque la formation servira aussi d'outil de référence au moment de publier sur les réseaux sociaux.

## Conditions d'implémentation de la formation :

La formation sera accessible aux kinésioles dès leur embauche et devra être complétée dans les trois premiers mois de leur intégration dans le but de les sensibiliser à l'utilisation responsable des images sur les réseaux sociaux. Par la suite, elle servira d'outil de référence à consulter au moment de publier sur les réseaux sociaux. Ainsi, elle sera hébergée sur un site Sharepoint de l'entreprise et sera accessible à partir d'une équipe sur Teams afin de suivre les structures et méthodologies déjà en place par l'organisation. Le délai de 3 mois est cohérent avec le fait qu'un.e nouvel.le employé.e de l'entreprise apprend à manipuler la suite Microsoft qu'à ce moment pour lui permettre de se concentrer d'abord à développer ses autres tâches de kinésioles.

## Stratégies d'évaluation

Deux types d'évaluation seront mises en place pour évaluer les acquis et la rétention des apprenant.e.s quant au contenu présenté dans la formation.

D'abord, à des fins formatives, l'apprenant.e devra prendre des décisions tout au long de son parcours face aux différents éléments à considérer lors du choix d'une image destinée à aller sur les réseaux sociaux. Selon le choix qui sera fait, l'apprenant.e recevra une rétroaction continue adaptée à son besoin d'apprentissage sous forme de réflexion, d'explication ou de renforcement. L'apprenant peut ainsi autoréguler ses comportements professionnels et développer son autonomie.

Une fois la formation complétée, l'atteinte des compétences attendues sera validée par une évaluation sommative. Chaque kinésologue qui complète la formation pour la première fois devra répondre à un sondage développé sur Microsoft Forms qui couvre les points importants à retenir et à appliquer concernant l'utilisation d'images sur les réseaux sociaux. Au besoin, un retour sera assuré auprès des employé.e.s démontrant de la difficulté à assimiler les compétences par lo SuperUzer de la succursale do kinésologue.

## RÉFÉRENCES :

Banque de développement du Canada. (2016). *Cinq nouvelles tendances de consommation qui changent la donne*.

[https://www.bdc.ca/FR/Documents/analyses\\_recherche/Consumer\\_Trends\\_Report\\_FR.pdf?ref=shorturl-consommateurs](https://www.bdc.ca/FR/Documents/analyses_recherche/Consumer_Trends_Report_FR.pdf?ref=shorturl-consommateurs)

Greaves King, A. (2022, 3 janvier). *22 prédictions pour l'e-learning en 2022*. Myskillcamp.

<https://myskillcamp.com/fr/article/22-pr%C3%A9dictions-pour-le-learning-en-2022>

*L'apprentissage expérientiel : Définition, avantages, principes et modèles*. (2021, 7 juillet). Prof

Innovant. <https://www.profinnovant.com/apprentissage-experientiel/>