

Coorpacademy

Question 1 :

Cette formation porte sur la méthode AGILE dont le but est de permettre la réussite d'un projet en entreprise en s'appuyant sur la collaboration en équipe et l'adaptation aux besoins. Parmi les différents outils et éléments d'apprentissages relevés dans le tableau ci-dessous 5 points seront plus précisément détaillés. Numérotés respectivement de 1 à 5.

Mise en page		
1.	La clarté des objectifs.	-L'apprenant est directement impliqué dans sa recherche. Il peut organiser son temps de travail plus facilement.
	Le titre : « Passez en mode agile ! » et le résumé de formation.	
	Marquage temporel du temps de formation.	
Phase d'apprentissage :		
2.	Un apprentissage multimodal et multicanal.	-Les points clefs sont mis en avant à l'aide d'images interactives, de textes et de couleurs. -Possibilité de télécharger un support écrit.
	Les différents niveaux de progression et les petites unités d'apprentissage.	-Permettent de faire de courtes sessions d'apprentissage, d'organiser et de classer son travail. Finir une unité offre de la satisfaction.
Phase d'entraînement :		
3.	L'évaluation des apprentissages par un questionnaire.	-Test formatif
4.	La possibilité de revoir la leçon avant de répondre à la question ou celle de demander un indice.	-Permet une autorégulation de l'apprentissage. L'apprenant prend conscience des notions qu'il a acquis et n'a pas acquis. -En cas de doute l'indice favorise la réflexion
	Le feedback immédiat pour renforcer l'apprentissage.	-Par la réponse donnée. -Par la vidéo qui se relance automatiquement lors d'une mauvaise réponse. -Par le point clef qui reprend les mots de la phase d'apprentissage répondant à la question.

		-Par l'aspect visuel : Les banderoles de couleurs (vertes ou rouges)
	La possibilité d'en savoir plus avec l'icône « le saviez-vous ? »	-Permet d'approfondir les connaissances. -Les informations sont variées d'une question à l'autre.
L'accompagnement, le suivi et la motivation		
	La possibilité de poser des questions, de commenter, de faire des « battles » et de réviser des sujets.	-Intégrée au sein d'une plateforme d'apprentissage :
	Formation accessible en tout temps, possible de réviser les vidéos et de répondre aux questions sans contrainte de durée et de temps.	-Possibilité d'entraide : favorise le soutien entre les étudiants.
	Possibilité d'obtenir des points de profil au sein de la plateforme	-Possibilité de voir son suivi sur tous les autres domaines étudiés.
5.	Les points et les étoiles associés à une bonne ou mauvaise réponse.	-Apports théoriques disponibles en tout temps : liberté d'apprentissage.
	Possibilité de récupérer une vie en regardant de nouveau le contenu d'apprentissage.	-Motivation sociale : motivation extrinsèque et intrinsèque -Gamification

1. La mise en page :

L'environnement Personnel d'Apprentissage doit être vu comme une base fondamentale dans la mise en place des processus d'apprentissage car il permet à l'apprenant d'être autonome et responsable dans son apprentissage (Paquette et al., 2022). Dans la mise en page de cette formation nous pouvons identifier directement des éléments qui contribuent à soutenir cette autonomie comme les objectifs et les compétences visés ou la durée de temps nécessaire pour finaliser l'unité. De plus à travers le pronom personnel « vous » le résumé vise directement l'étudiant, l'interrogeant et suscitant son attention sur ses capacités et défis. L'apprenant se sent alors directement impliqué dans son approfondissement de compétences personnelles.

2. Un apprentissage multi-canal

La vidéo présentée est accompagnée d'un texte PDF téléchargeable sur lequel sont retranscrits les apports théoriques étudiés. Dans la vidéo les éléments importants sont également ciblés par des couleurs et accompagnés d'animations relatant le propos. Ces différentes modalités permettent de renforcer la compréhension et la mémorisation. D'après l'article de Kanellopoulou (2019) qui reprend la théorie du double encodage (Paivio, 1971) et la théorie cognitive des apprentissages (Mayer, 2005 ; 2020) et d'après le modèle ITPC (Integrative Text-Picture Comprehension) (Schnotz, 2005) nous constatons que le rappel est plus important lorsque l'information encodée s'est faite à la fois visuellement et verbalement.

3. L'évaluation formative

Dans cette formation l'évaluation est formative, et non sommative. Elle est donc utilisée pour apprendre et consolider ses apprentissages. Par l'effort de rétention et d'organisation de sa pensée que l'apprenant doit faire pour répondre aux questions, l'évaluation formative, contrairement à une simple relecture permettrait une meilleure mémorisation du contenu. (Testing effect) (Roediger & Butler, 2011). Elle permet également à l'apprenant de réguler son apprentissage en prenant conscience de son savoir acquis et de ses défis.

4. L'auto-régulation dans les apprentissages :

Comme nous venons de le voir, questionner après un apport théorique permet à l'apprenant de prendre conscience de ce qu'il maîtrise et de ce qui doit être approfondi. Dans ce test, l'apprenant a la possibilité de revoir la notion étudiée à chaque question. En cas de doute, cela lui permet une recherche active et immédiate pour restituer la bonne réponse. Il prend conscience de ce qui lui reste à travailler et devient d'autant plus acteur de ses apprentissages. Davidson-Shivers (2018) inclut cette stratégie pour clore un thème comme faisant partie à part entière du processus d'apprentissage. « *Strategies for summarizing and closing the instruction (...) allow learners to review assessment to understand their errors and have them review the content again.* » (p.1013)

5. La gamification :

Comme le mentionnent Paquette et al. (2022) les aspects de gamification inclus dans les formations permettent de rendre le processus d'apprentissage plus attractif et suscitent les motivations intrinsèques et extrinsèques de l'apprenant. « *Valoriser les compétences développées en décernant des badges [...] permettant à l'apprenant de justifier ses apprentissages et sa pratique.* » (p.189).

Sur cette plateforme, la possibilité de récupérer une vie en regardant de nouveau le contenu d'apprentissage après avoir échoué au test offre la possibilité d'un nouveau défi personnel et diminue le rapport à l'échec. De plus l'apprenant découragé n'aura pas forcément l'automatisme de retourner voir la vidéo initiale. Proposer à l'apprenant de « retourner dans le jeu » en regardant de nouveau la vidéo pédagogique lui permet un renforcement dans ses apprentissages qu'il n'aurait probablement pas suivis de lui-même.

Question 2 :

Cognitivisme :

Le cognitivisme étudie la manière dont l'individu peut encoder et traiter l'information, la manière dont il réfléchit sur lui-même. Selon Basque (1999) les cognitivistes mettent l'accent sur l'auto-régulation dans la démarche d'apprentissage. L'idée est que l'apprenant puisse utiliser et développer des stratégies pour « *devenir ainsi lui-même concepteur pédagogique.* » (p.11). Dans cette formation, les conditions sont pensées pour que l'apprenant puisse tester ses connaissances (**Testing effect**) tout en régulant par lui-même son apprentissage. L'apprenant, a, s'il le souhaite également, la possibilité de consulter les apports théoriques s'il ne juge pas son savoir suffisant au moment du test. De plus des ouvertures aux questions permettent d'en apprendre plus et de faire de nouveaux liens avec ce qui vient d'être compris. Salomon et Kozma (1990-1991), cité par Basque (1999), conçoivent les médias comme étant des « *partenaires intellectuels* » (p.11) à part entière de l'apprenant car ils lui permettent de

soutenir et de construire son apprentissage. Dans cette formation, le contenu multicanal (texte, sous-titres, images, couleurs) est pensé pour faciliter l'apprentissage (**Théorie du double encodage**). Nous pouvons donc dire que **la modalité multicanal** (2.) et **l'auto-régulation** (4.) permettent un apprentissage centré sur la personne et font partie du **courant cognitiviste**.

Socio-constructivisme :

Checkour et al (2015) annoncent également que « *la motivation des élèves est un facteur déterminant puisqu'il fournit l'énergie nécessaire pour effectuer les apprentissages.* » (p.3). Dans cette formation la motivation peut également trouver sa forme dans son contexte de développement. La formation fait partie d'une plateforme intégrant une communauté d'apprenants. La personne se crée un profil et est libre de suivre les différentes formations souhaitées pour son propre développement personnel.

L'apprenant qui est inscrit dessus a un profil utilisateur et se voit gagner des points et des bonus chaque fois qu'il valide un apprentissage. Cette intégration au sein d'une plateforme sociale offre une possibilité d'entraide, favorise le soutien entre les étudiants et permet de toucher tout autant à la motivation extrinsèque de l'apprenant que sa motivation intrinsèque. Selon Deci et Ryan (2000), ces deux types de motivations se distinguent par le but que l'apprenant met dans ses apprentissages : la motivation intrinsèque relève de la curiosité et du désir d'apprendre de l'apprenant tandis que pour la motivation extrinsèque l'apprentissage relève plus de facteurs externes comme les récompenses, la reconnaissance ou l'obligation d'apprendre.

D'après Doise & Mugny (1981) cités par Basque (1999) dans le modèle socio-constructiviste, les interactions entre les pairs permettent aux apprenants de remettre en question leurs connaissances et d'améliorer leurs savoirs. Bien que l'aspect et les échanges sociaux ne sont pas une nécessité au sein de la formation, cette possibilité d'apprendre à travers une communauté et d'être libre dans le choix de ses apprentissages pourraient donc s'apparenter au constructivisme social.

Béhaviorisme :

Le béhaviorisme représente les aspects concrets de l'apprentissage. Ce n'est pas la manière dont l'apprenant y est parvenu mais le résultat qui compte. Pour favoriser le résultat, le béhaviorisme s'appuie sur le système de renforcement et sur l'organisation du contenu d'apprentissage afin de permettre un apprentissage par niveau : « *le contenu est généralement découpé en petites étapes, selon une logique progressive.* » (Merrill et al. 1990, cités dans Basque, 1999, p.9)

La mise en page (1.) de cette formation est pensée pour que l'apprenant puisse organiser son apprentissage de manière autonome, les séquences d'apprentissage sont divisées en petites unités et sont directement visibles dans le menu.

Selon Cooper (1993), cité par Basque (1999), l'évaluation des apprentissages, généralement formative ou sommative, vise à vérifier de manière objective la validation ou non de l'atteinte des objectifs. Le renforcement, quant à lui, à partir des félicitations et des retours directs sur le travail terminé permet de maintenir l'apprenant engagé et motivé à poursuivre sa tâche.

Dans cette formation, la réussite de l'apprenant est affichée par une banderole verte et il est récompensé par des étoiles. L'apprenant qui échoue aux questions se voit destituer d'un point de vie et son résultat est affiché sur une banderole rouge. Nous pouvons donc dire que les **évaluations** (3.) de cette formation, basées sur des faits de rétention et le renforcement appuyé par **la gamification** (5.), permettent de susciter une motivation et un engagement plus grands dans les apprentissages et sont propres au béhaviorisme.

Question 3 :

Selon Papi et Hébert (2020) la qualité d'une formation peut se définir sous différents axes tels que : la conception des cours, leur médiatisation, leur diffusion, l'encadrement et l'évaluation des étudiants.

Les points forts de cette formation seront abordés au regard de la médiatisation et de la diffusion évoquées dans l'article de Papi et Hébert en tenant compte de l'engagement et de la motivation. Les points d'améliorations seront ensuite explicités en prenant appui sur les principes de la conception des cours et de l'évaluation.

Paquette et al. (2022) soulignent le fait qu'être autonome dans ses apprentissages n'est pas une compétence instantanée. Mais qu'elle doit s'apprendre. Ils soulignent le nombre important d'abandon de formation dû à cette liberté d'apprentissage. Il est donc important que l'apprenant développe des stratégies pour apprendre. Selon Coulon (1997) cité dans Paquette et al. (2022) « *la personne apprenante doit surtout développer la compétence qui permet de reconnaître quel type et quelle quantité de travail intellectuel il faut fournir et dans quel délai.* » (p.438). Selon Papi et Hébert (2020) la médiatisation des cours représente la manière dont le contenu est accessible et mis en page ainsi que la facilité et l'ergonomie dans la navigation du site. Dans cette formation nous pouvons repérer très facilement et rapidement les objectifs, le temps nécessaire à l'apprentissage mais aussi les différents niveaux de progression, sous-divisés en petites unités d'apprentissage.

Cette progression pédagogique, qui est directement visible et annoncée dans la mise en page permet à l'apprenant d'être autonome dans son organisation et dans ses apprentissages.

Comme nous venons de le voir dans la question 2 la motivation et l'engagement de l'apprenant sont maintenus au sein de plusieurs facteurs : l'aspect social grâce à la plateforme et la gamification pour le renforcement positif. Nous pouvons rajouter ici les retours immédiats par feedbacks qui sont constamment présents dans cette formation. En effet, « *les feed-back ont une importance considérable dans les apprentissages.* » (Bosc-Miné, 2014, p.316) : s'ils répondent à certains critères, ils permettent, en plus de consolider les apprentissages, de garder l'apprenant engagé et motivé dans sa tâche.

Les études de Wang et Wu (dans Bosc-Miné 2014), permettent de montrer qu'un feed-back élaboré permettait d'améliorer le sentiment d'auto-efficacité de l'apprenant, et qu'un feed-back dans lequel se trouvait la solution permettait d'améliorer sa performance.

Les captures d'écran ci-dessous nous permettent de voir en quoi ces feedbacks visent l'amélioration des performances de l'apprenant :

- Le degré d'encouragement « Aïe Mauvaise réponse », avec la mauvaise réponse barrée dans l'encadré rouge ou « Bravo ! Bonne réponse » dans l'encadré vert qui apporte un retour directement visible sur la réponse. Ce retour factuel est directement visible.
- La bonne réponse inscrite en vert juste en dessous de la question qui est de nouveau formulée pour renforcer sa visibilité, son aspect correct et sa mise en mémoire.
- L'accès à la vidéo pour permettre un retour direct sur la formation
- Le point clef : qui permet de restituer l'exact passage où se situe la réponse.
- Le saviez-vous : pour permettre d'aller plus loin dans des explications, les rendant plus concrètes.



Figure 1 Capture d'écran d'un feed-back suite à une mauvaise réponse.



Figure 2 Capture d'écran d'un feed-back suite à une bonne réponse.

Nous pouvons donc voir qu'à travers ces feedbacks immédiats cette formation tend à maintenir l'apprenant engagé et motivé dans ses apprentissages.

Selon Papi et Hébert (2020) la qualité d'une formation au niveau de la **conception des cours** est mise en avant par des explications claires, structurées et adaptées au niveau des apprenants ; par des supports variés et par des ressources complémentaires. Concernant la variation des supports, nous pouvons faire ici la distinction entre le **multimodal** (les contenus sont complémentaires par différents modes) et le **multicanal** (un même contenu est présenté par plusieurs canaux différents).

Cette formation utilise les 2 modes : le multimodal : au sein même de la vidéo, du texte apparaît en soutien, résumant les éléments clefs de la voix off. À côté de ce texte, des animations illustrant le propos sont insérées. C'est, selon Mayer (2014) cité par Kanellopoulou et al. (2019), un **multimodal efficace**.

Toutefois afin de favoriser les apprentissages, la formation propose également en libre téléchargement un texte pdf. Ce texte, identique à la voix off, ne permet pas d'offrir un autre angle d'apprentissage. Je proposerais donc de le remplacer par un document téléchargeable contenant des résumés et points explicatifs ou une carte mentale, permettant à l'apprenant de schématiser et synthétiser d'une autre manière les informations entendues plutôt que le mot à mot de la vidéo.

L'évaluation permet de mesurer les acquis par le biais de questionnaires écrits ou oraux, ou par une mise en pratique réelle avec la possibilité de **transférer** ce qui a été appris dans sa vie personnelle ou professionnelle. Les apprentissages doivent être « *durables, flexibles, transférables et autorégulés* » (Basque, 1999, p.10)

Davidson et Rand (2018) suggèrent de varier les modalités de l'évaluation en proposant des études de cas ou des exercices de résolution de problèmes. L'évaluation des connaissances de cette formation se fait seulement à partir de questions (QCM) Partant de ce postulat et pour diversifier l'évaluation je rajouterais une question ouverte de type : « *Vous êtes gérant d'une boîte, vous souhaitez que votre équipe intègre la méthode Agile, comment la présenteriez-vous afin qu'elle soit adoptée à l'unanimité ?* » Cette question pourra permettre à l'apprenant de se positionner d'un autre point de vue, lui permettant par la même occasion d'organiser, de traiter ses idées et de valider ses acquis.

De plus, concernant la **notion de transfert**, aucun suivi n'est effectué à l'issue de la formation. Il pourrait être intéressant d'ajouter un envoi automatique au sein du forum 1 ou 2 mois après la formation afin d'en savoir plus sur la manière dont la personne a mis à profit ces nouvelles connaissances.

Bibliographie :

Basque, J. (1999, 29 octobre). *Inforoute et technologie éducative à l'aube de l'an 2000 : actes du XII^e colloque du CIPTE*. TÉLUQ.

<https://r-libre.telug.ca/1449/1/Inforoute%20%201999%20Basque.pdf>

Bosc-Miné, C. (2014). *Caractéristiques et fonctions des feed-back dans les apprentissages*. L'Année psychologique, 114(2), 315-353. <https://doi.org/10.4074/S000350331400205X>

Buch, A., Lindberg, Y., & Cerratto-Pargman, T. (Eds.). (2024). *Framing Futures in Postdigital Education: Critical Concepts for Data-Driven Practices*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-58622-4>

Chekour, M., Laafou, M., & Janati-Idrissi, R. (2019). *L'évolution des théories de l'apprentissage à l'ère du numérique*.

https://www.researchgate.net/publication/337544241_L%27evolution_des_theories_de_l%27apprentissage_a_l%27ere_du_numerique

Davidson-Shivers, G. V., & Rand, A. (2023). Asynchronous tools for interaction and collaboration. In O. Zawacki-Richter & I. Jung (Eds.), *Handbook of open, distance and digital education* (pp. 1003–1020). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-0351-9_78

Kanellopoulou, C., Kermanidis, K. L., & Giannakouloupoulos, A. (2019). *The Dual-Coding and Multimedia Learning Theories: Film Subtitles as a Vocabulary Teaching Tool*. Education Sciences, 9(3), 210. <https://doi.org/10.3390/educsci9030210>

Mayer, R. E., & Moreno, R. (2003). *Nine ways to reduce cognitive load in multimedia learning*. Educational Psychologist, 38(1), 43–52.

https://doi.org/10.1207/S15326985EP3801_6

Papi, C., & Hébert, M.-H. (2020). *La qualité en formation à distance : une question de points de vue ? Médiations et médiatisations*, (4). <https://doi.org/10.52358/mm.vi4.150>

Paquette, G., Basque, J., & Henri, F. (2022). *Apprendre et enseigner sur le Web : Quelle ingénierie pédagogique ?* Presses de l'Université du Québec.

Roediger, H. L., III, & Butler, A. C. (2011). The critical role of retrieval practice in long-term retention. *Trends in Cognitive Sciences*, 15(1), 20–27.

<https://doi.org/10.1016/j.tics.2010.09.003>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivations : Classic definitions and new directions*. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67.

<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Schnotz, W. (2005). *An integrated model of text and picture comprehension*. In R. E. Mayer (Ed.), *The Cambridge handbook of multimedia learning* (pp. 49–69). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511816819.005>

Utilisation de l'IA

J'ai utilisé CHAT GPT pour :

- Avoir une « check-list » des points clefs pour analyser une formation.
- M'aider à trouver l'emplacement des théories qui m'intéressaient dans les livres fournis ou articles trouvés.
- Vérifier la pertinence de mes propos.
- M'aider pour mettre en forme la bibliographie selon les normes APA.