

Agnès BRULET

agnesbrulet@gmail.com

06 13 22 96 24

MÉMOIRE DE FIN DE FORMATION

« E-FORMATEUR / FORMATEUR NOUVELLE GÉNÉRATION »

400 heures / déc. 2018 - mars 2019

Evocime CTI-ADVANCED - PARIS

Remerciements

Mars 2019

Ma formation en Digital Learning touchant à sa fin, je tiens à remercier celles et ceux qui ont fait de ces trois derniers mois l'une des périodes les plus intenses de ma vie professionnelle :

Pour l'organisation et la qualité de leur présence, l'équipe de Evocime (Benoît Cadoret • Ludovic Chisloup • Clarisse Foulon • Frédéric Dalmas • Julien Gras • Morgane Lecomble • Laetitia Tanguy), ses partenaires financiers et techniques Opcalia et Pôle Emploi (Christelle Hardy • Luciano Urgeghe) et First Prestation (Stéphanie Bardoux • Georgiana Golodniuc).

Pour la qualité de l'ingénierie pédagogique, des supports et des ressources, pour leur partage d'expertise, je remercie vivement l'ensemble de nos intervenants : Stéphane Alzina • Stéphanie Bardoux • Jacques Cartier • François Chaumont • Alain Commissione • Frédéric Dalmas • Marie-Dominique Decailleux • Bruno Fajnzilbert • Jocelyne Gervais • Julien Gras • Samir Kheiri • Eric Pereira • Jacques Rodet • Élodie Thuaut • Sylvain Vaca-resse •

Aussi, cette formation n'aurait jamais été aussi passionnante sans l'investissement et la bienveillance de mes collègues ; mon groupe d'e-formateurs, à qui je souhaite, pour la suite, tout le meilleur : Bertrand Allombert • Marie-Alice Amegnan • Aurélie Bareaud • Christian Bedetti • Fanny Boureau • Emilie Duron • Stéphanie Gonnand • Stéphane Hardel • Stéphane Jean • Karl Grant • Mostéfa Laroussi • Chantal Lenoir • Marie-Carole Morinière • Gary Phaeton.

Enfin, je remercie ma famille et mes amis pour leur confiance, leurs encouragements, leur accompagnement sans faille.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 4
I : TOUT COMMENCE PAR UNE ENVIE	p. 5
II : UNE FORMATION QUI RÉPOND À MES OBJECTIFS	p. 8
III : STAGE DIGITAL EN AGENCE DE COACHING	p. 11
IV : PROCHAINES ÉTAPES DE MA RECHERCHE D'EMPLOI	p. 14
CONCLUSION	p. 17

ANNEXES

PORTFOLIO, JOURNAL DE FORMATION

<https://thebrulette.wixsite.com/go-digital>

INTRODUCTION

Fin octobre 2018. Je suis en mission ponctuelle à l'École des Métiers de l'Information (ÉMI). Je vends leur nouveau module de formations aux métiers du numérique : les alter-formations¹. Le courriel de Pôle Emploi, dont l'objet « Devenez formateur/trice nouvelle génération », tombe comme du pain béni.

Agent contractuel à l'Institut d'étude du développement économique et social (IEDES²) de septembre 2016 à 2018, je peux témoigner du cruel retard de l'enseignement supérieur et de la recherche en France en matière d'intégration des nouvelles technologies. Tant dans les programmes d'apprentissage que dans le fonctionnement.

Le choix entre trouver un travail ou me former est vite vu. À l'IEDES, j'ai bénéficié de plusieurs formations dont un cours de vingt-quatre heures sur l'Histoire du développement - par l'anthropologue Ariel Planeix, me donnant l'immense envie de retourner sur les bancs de l'école.

En outre, pour avoir adressé plus de soixante-dix candidatures et obtenu une poignée d'entretiens entre avril et octobre 2018, je me suis rendu compte que si mes compétences en information, communication et en édition internationales ne sont pas questionnées, mes préoccupations reposent sur trois éléments majeurs : connaissance et pratique des nouveaux moyens et outils numériques; définition d'un projet professionnel précis ; construction d'un sentiment de légitimité, de confiance en soi. Les composantes et les répercussions de ces manques constituent le fil rouge de ma formation. Ils reviennent, en filigrane tout au long de ces douze semaines.

Mon impression, avant la formation, est de tourner sur un rond-point sans savoir quelle sortie prendre. La formation me fait découvrir les chaînes de montagne à l'horizon. Ses cadre et déroulement font que je n'ai qu'à me laisser porter pour y aller.

Voyons dans les prochaines parties ce qui a fait que j'ai eu envie de saisir cette opportunité, de m'y investir (I) ; ce que le programme, les formateurs et mon groupe d'apprenants m'ont apporté, au regard de mes objectifs professionnels (II) ; en quoi a consisté ma semaine de stage en agence de coaching (III) ; comment je vais procéder pour réintégrer durablement le marché de l'emploi (IV).

¹ emi.coop/alterformations

² pantheonsorbonne.fr/ufr/iedes/

I : TOUT COMMENCE PAR UNE ENVIE

*« Il faut toujours viser la lune,
car même en cas d'échec on atterrit dans les étoiles. »*
Oscar Wilde

Le 25 octobre 2018, je reçois un courriel de Pôle Emploi proposant une formation qui me fait sortir de mon rond point :

Le centre d'ascension professionnelle EVOCIME CTI ADVANCED de PARIS propose des formations Métiers, des parcours à la carte à des adultes en reconversion, évolution ou transition professionnelle. (...) Cette formation est destinée aux personnes ayant : Une maîtrise technique/comportementale sur un ou plusieurs domaines de compétences. L'envie de transmettre votre savoir et vos connaissances avec des techniques et des outils d'animation modernes.

Cette proposition de formation est pour moi proche de l'inouï ! Parce qu'il me permettra d'être davantage l'auteure de ma vie, j'accueille cet « événement »³ les bras ouverts.

Attirée par le monde de la formation, je ressens aussi le besoin de faire évoluer mes compétences numériques. La lecture de ce courriel me fait prendre conscience que cette formation de quatre-cents heures, promet de remédier à ce double besoin.

Je suis consciente que c'est une occasion qui ne se représentera plus jamais. Au delà d'être congruente avec mes besoins d'évolution professionnelle et rendue possible financièrement de par sa gratuité via le soutien de l'État (*via* Pôle-Emploi & Opicalia)⁴, cette formation ne vient pas à l'encontre de ma situation personnelle.

Si ces trois éléments ont facilité ma décision, c'est bien la continuité, ou l'inscription naturelle de cette formation dans mon parcours professionnel, qui a été au fondement de ma décision. Je partage l'avis de Tom Kuhlmann⁵ : "Luck is when preparation and opportunities meet"⁶ : consciente de ma chance, cette formation n'est pas le fruit du hasard.

À la lecture du programme et des modules, je me demande comment il est possible d'allier le digital et l'humain en matière de formation, alors que « je fais partie de ces

³ "L'événement, écrivait Emmanuel Mounier, sera notre maître intérieur." (Révolution personnelle et communication, Le Seuil 1935)

⁴ À l'ÉMI, le prix facial de l'alter-formation est de 5000 €, pour cent quarante-sept heures de cours, dont vingt-et-un de « tutorat »

⁵ Spécialiste du e-learning, fondateur et animateur de : blogs.articulate.com/rapid-elearning/

⁶ « La chance, c'est quand la préparation et les opportunités se rencontrent »

êtres humains qui ont besoin d'être avec d'autres êtres humains. Physiquement, émotionnellement »⁷.

En effet, je n'ai jamais suivi de e-formation : c'est très intrigant de savoir comment permettre de développer et d'entretenir le relationnel avec l'outil technologique. C'est un vrai questionnement de départ, crainte limitée par le fait qu'il y ait 25% de présentiel.

Au delà du contact humain, aller de l'avant - tout en respectant l'histoire - est ce qui m'anime, dans la vie. Et l'annonce transmise par Pôle Emploi pour Evocime⁸ promettait de me faire avancer, en m'emmenant dans des nouveaux terrains.

En cela, le programme et la déclinaison des modules m'ont tout de suite accrochée : « concevoir et scénariser un digital learning », « produire des ressources en rapid learning », connaître les « techniques d'animation en blended », celles du « tutorat et du coaching à distance »... un nouveau monde ! J'y ai aussi perçu l'opportunité de voir ce qu'il y avait derrière... et aussi de faire partie d'un univers que je n'ai jusqu'à présent fait qu'effleurer : celui de l'enseignement.

Le fait que ce soit une toute nouvelle formation ne m'a pas particulièrement effrayée. Du reste, l'évocation d'un certificat RNCP - rétroactif - est gage de sérieux.

Ma volonté de me former est aussi motivée par la capacité d'avoir à mon tour envie, par la transmission, de donner envie d'apprendre. Si je cerne ce que cette formation va m'apporter, comment être certaine que ces moments d'apprentissage bénéficient aussi à mon entourage, à mon environnement ?

Je pense à ma famille, mes voisins, amis, réseaux... et pas ceux seulement connectés : j'inclus aussi mes anciens et futurs collègues. En effet, quelle que soit la situation, il est possible de transformer toute personne en « apprenant ». Par la transmission de l'envie d'apprendre, de découvrir...

En tant que « citoyenne du monde », ouverte à la découverte et attirée par le multiculturel, l'international, j'essaie de faire tomber, si ce n'est les frontières, au moins les murs ou les barrières. Les modules abordés, leur approche transversale des métiers du digital learning, m'ont apporté un savoir pratique, utile, exportable, que je pourrai décliner sur des supports et via des canaux complémentaires, et transmettre au plus grand nombre.

Car c'est cela, ce que je veux : partager un savoir tel que décrit par M. Barlow et H. Boissière-Mabille : « Il n'est de savoir qu'universel ou universalisable »⁹. J'ai vu en cette formation une formidable opportunité pour apprendre à utiliser l'outil digital et l'aborder comme vecteur de multiplication des interactions.

⁷ Marie-Carole Morinière, membre du groupe EF3

⁸ ctiadvanced.com

⁹ Dans "Ecrire son journal pédagogique - Analyser et élaborer sa pratique", Ed. Chronique Sociale, 2002

Moi qui suis très attachée au papier, qui suis même capable d'être très critique à l'égard du Web, j'ai établi un conceptogramme¹⁰ avec comme problématique principale la transmission. En provoquant l'événement, par des actes de la vie quotidienne, en entreprise comme chez soi, je pense que oui, il est être possible d'utiliser l'outil tech pour transformer un fonctionnement en culture : celle de l'évolution vers un monde meilleur.

Cette formation l'a prouvé : par des moyens synchrones et asynchrones, le numérique permet une démultiplication des outils en faveur de la promotion d'une culture de l'apprentissage, quels que soient les milieux.

L'éducation est à la base de tout ce qui constitue la vie, comme le montrent les vidéos du « Education World Forum » de 2018¹¹. Tout ce qui éduque nos cerveaux, nos coeurs, ouvre les portes et peut changer la vie des individus. Juste en les aidant à réfléchir.

La formation tout au long de notre vie nous permet de promouvoir la paix. Juste par une meilleure compréhension du monde qui nous entoure. Apprendre les bases pour pouvoir transmettre via l'outil digital est ce qui me permettra de cultiver à ce que je souhaite : travailler chaque jour à grandir pour devenir une plus belle personne.

Ainsi, il ne s'agit pas de nouvelles technologies mais, par leur effet social, de culture, comme l'a affirmé Ludovic Chisloup¹² le 30/10/18 à Evocime Paris : « Par le tuyau du digital, on avance en matière de sociétal. » Ce jour là, il nous a aussi dit rechercher les compétences d'aujourd'hui pour préparer l'entreprise de demain. Cela m'a parlé, et a été ma mon état d'esprit tout au long de la formation.

¹⁰ Voir pour plus de détails : lestroiscouronnes.esmeree.fr/tags/conceptogramme

¹¹ theewf.org/video/view/global-education-conversation-2018

¹² Directeur de Evocime, Vice-président de Kerudys

II : UNE FORMATION QUI RÉPOND À MES OBJECTIFS

*« Bien informés, les hommes sont des citoyens ;
mal préparés, ils deviennent des sujets. »*
Alfred Sauvy

Mes attentes de cette formation étaient essentiellement axées autour du digital. Si les neuf modules de cours promettaient un apprentissage exigeant, ces trois mois, ont dépassé mes attentes professionnelles, en m'ouvrant à des savoirs totalement inattendus - même techniques - que j'ai pris beaucoup de plaisir à pratiquer.

Entre 2012 et 2014, j'ai participé au lancement de la plateforme change.org en France, en tant que directrice de la communication. Change est une plateforme qui « permet à chacun d'être à l'origine des changements qu'il souhaite obtenir » par le biais de pétitions en ligne. À l'époque, la start-up avait cent-quatre-vingt salariés dans dix-huit pays. La technologie était exploitée au maximum, dans un objectif de collaboration et d'efficacité. J'y ai découvert ce qui se faisait de mieux en la matière... à l'époque : les choses évoluent bien plus vite que mon savoir !

Depuis, je n'ai jamais eu l'occasion de vraiment utiliser l'outil tech à ce niveau. Pire encore, les nouvelles technologies constituaient parfois une charge handicapante, plutôt qu'une courroie de transmission. Cette formation montée par Evocime et Jacques Rodet a été l'occasion de pouvoir faire une mise à jour de mes connaissances, de dépoussiérer tout cela, me réinscrire dans le monde de demain. Pour pouvoir me repositionner sur mon marché professionnel, j'en avais vraiment besoin.

Dans le courriel de Pôle Emploi cité plus haut, on pouvait lire :

La formation vous apportera les savoirs et savoir-faire nécessaires pour devenir un formateur "nouvelle génération" en tant que salarié ou indépendant et vous offre de nombreux débouchés dans un secteur d'activité en pleine mutation. Vous pourrez par exemple animer des formations en présentiel avec des outils numériques pour dynamiser vos interventions, animer des séquences en distanciel ou construire des parcours ludiques en "Blended Learning".

Si j'avais déjà quelques connaissances dans les modules abordés, c'est un tout nouvel écosystème que j'ai découvert, m'emmenant bien plus loin que la frontière du non-verbal¹³, qui constituait un obstacle pour moi. La nomenclature et la scénarisation pédagogique m'ont aussi apporté un nouveau point de vue : celui du Digital Learner. J'ai questionné ma façon d'apprendre, celle de concevoir mon métier.

Lorsqu'on parle objectifs, stratégies, production, les notions sont peut-être les mêmes, mais les approches (axes, méthodes, analyses), le vocabulaire, sont radicalement dif-

¹³ Voir: les secrets d'une communication non verbale : [youtube.com/watch?v=qTSWw4QcX7I](https://www.youtube.com/watch?v=qTSWw4QcX7I) : 93% de ce que nous communiquons est non verbal. 38% passe par la voix.

férents. Par exemple. On parle de « client » ou de « cible » partout. Mais dans l'exercice de mes métiers - information, communication, édition -, je n'ai jamais eu à aborder la question des objectifs sous l'angle de la pédagogie : on parle de « audimat », « lecteur », « bénéficiaires », de « personnes directement concernées » ou même « experts du vécu » ! Dans la formation, on parle d' « apprenant », de « stagiaire »...

Un autre exemple : les indicateurs de succès, dans mon métier, qu'ils soient quantitatifs ou qualitatifs, reposent sur des données souvent chiffrables. Ici, pas tout à fait. On peut, certes, mesurer le résultat par le présentéisme, la participation, des tests divers... Mais l'intérêt est au delà ; l'évaluation de nos modules se fait par l'acquisition de connaissances et de compétences : c'est difficile, voire impossible, de mesurer cela !

J'ai compris à quel point l'éducation, la pédagogie, la transmission des savoirs était un art noble : cela oblige à une interaction et une mise à disposition totale, au service de chacun des apprenants. « L'enseignant n'est-il pas un ingénieur en transmission de connaissances? »¹⁴ J'ai très envie, aujourd'hui, d'intervenir sur la conception de parcours, ou même juste de capsules pédagogiques. Je saurai le faire avec une approche pluridisciplinaire, combinant sciences humaines, neurosciences, sciences exactes...

Il ne s'agit pas ici d'une seule confiance en moi-même, mais aussi dans le monde de l'enseignement et plus généralement de la formation continue. Pour reprendre la comparaison avec mes métiers : dans les univers que je connais, on ouvre un tiroir et on se rend compte qu'il y en a un autre, puis un autre, derrière. Dans l'univers de la pédagogie, c'est différent : c'est une porte qui s'ouvre vers un monde nouveau ; c'est infiniment plus vaste !

Mon principal objectif professionnel est d'acquérir de nouveaux savoir-faire pour les transmettre. En cela, maintenant que l'apprentissage théorique est fait, il ne me reste plus qu'à pratiquer ! Albert Einstein le dit bien mieux : « La connaissance s'acquiert par l'expérience, tout le reste n'est que de l'information ».

La théorie et la pratique, dans cette formation, sont orchestrées de telle sorte que chacun, dans son propre univers, sait comment l'utiliser. Ce n'est pas facile de partir de ce que les gens savent, pour un groupe aussi hétérogène que le nôtre. Le pari est réussi !

Me concernant, c'est principalement dans le monde de la communication que je pourrai exploiter mes nouvelles connaissances / compétences - mais j'espère les utiliser en information et en édition, aussi.

Sachant que les connaissances deviennent compétences une fois qu'on a commencé à les utiliser, j'ai réalisé ce petit tableau (non exhaustif) des moyens et outils que j'ai pris un immense plaisir à découvrir / approfondir :

¹⁴ Louis Timbal Duclaux, La communication écrite scientifique et technique, qualité et lisibilité, E.S.F., Paris, 1990

COMPÉTENCES	MOYENS	OUTILS
interviews, enquêtes, synthèses, veille, recherche, évaluation, rédaction, scénarisation, conception, coordination, programmation, animation, présentiel, distanciel, pédagogie, modules, accompagnement individuel - groupe, transmission, (c), transmission, partenariats, observation,	nouvelles technologies, LMS, médias sociaux, synchrone, asynchrone, contenus, tutorat, coaching, techniques d'animation, tracking, portfolio, journal de formation, mémoire, modules, capsules, classes virtuelles, storyboard, synopsis, matrices, schémas humains, psycho-sociaux,	ressources, site web, blog, ispring, powerpoint, slack, google drive, webex, classilio, docebo, moodle, forum, chat, kirkpatrick, addie, soft skills, com'profiler, pnl, grille d'évaluation, quiz, wiki

Je ne me servirai pas de tout - l'éventail est très large et j'ai plutôt besoin de le resserrer que de l'agrandir -, néanmoins, cela ouvre mon champ de compétences. L'efficacité de la classe inversée et de l'autonomie laissée à chacun m'aident, déjà aujourd'hui, à aborder les choses différemment, de façon plus sereine.

L'apport de cette formation est donc bien plus que juste une nouvelle corde à mon arc, un outil supplémentaire sur un couteau-suisse qui ne répond qu'à des objectifs académiques ; ces trois mois ont changé fondamentalement ma façon d'écouter, d'observer, d'analyser... d'envisager l'avenir, et même de vivre le présent.

Cette expérience collective a été une belle surprise pour moi, me rappelant la nécessité d'avoir le sens de l'humour, de l'empathie et de l'humilité ! Le E-formateur est un « facilitateur » !

C'est aussi avec beaucoup plus de distance que j'aborde les choses, parce que ces activités, réalisées seule ou en groupe, forment une base solide et fiable, sur laquelle je peux grimper, dont je pourrai toujours me servir avec confiance.

Cette nouvelle identité professionnelle, je saurai la mettre au service de toute structure vers laquelle j'aurai choisi d'aller. Ça semble peut être évident, mais c'est une question de posture importante : avant, j'allais où on voulait bien de moi. Maintenant, je me sens légitime.

L'effet de groupe valorisé dans le programme n'y est pas pour rien, dans cette transformation. J'ai énormément appris du travail en co-working ; les activités pédagogiques collaboratives et complexes ont su m'apporter des compétences comportementales que je saurai utiliser, dans ma sphère privée comme professionnelle.

III : STAGE DIGITAL EN AGENCE DE COACHING

*« La chose la plus importante en communication
c'est d'entendre ce qui n'est pas dit »
Peter Drucker*

« Le stage en entreprise fait partie intégrante du cycle de formation. Son objectif principal est d'apporter une mise en situation professionnelle à la formation théorique », lit-on dans la convention de Evocime formations comportementales.

J'avais différentes pistes et envies, pour mon stage. Faisant suite à la semaine sur le coaching, j'ai choisi de poursuivre dans ce domaine, en le faisant dans une agence, Human Business Ways (HB ways), associée en gouvernance partagée à LVDH (La Voix Des Hommes), depuis 2015.

Dans le cadre d'une volonté de développer son activité grâce à l'outil Web, HB-ways a besoin de digitaliser son business, d'accélérer sa croissance, de multiplier ses sources de revenus. Elle possède et anime un site internet¹⁵ et un blog¹⁶ et s'est dotée, il y a deux ans, d'un ERP (Enterprise Resource Planning) « The Coaches Console »¹⁷ (TCC), start-up américaine basée en Virginie.

Héloïse Blain est à ce jour l'une des rares coach francophone à s'être dotée d'une telle plateforme « all inclusive ». Consciente de n'en exploiter qu'une infime partie, l'objectif principal de mon stage est ainsi d'aider à améliorer l'efficacité de cette plateforme de coaching digital.

Après un parcours professionnel axé ressources humaines dans de grandes entreprises internationales, Héloïse Blain a ouvert cette agence de coaching il y a six ans. En tant que coach senior - psychologue, elle fait de l'« executive coaching », de la médiation et de la supervision. Elle s'adresse actuellement aux associés et aux binômes professionnels, aux managers, aux leaders - elle forme et accompagne, notamment, des formateurs et des coachs internes -, et aux équipes pluridisciplinaires et multiculturelles en France ou à l'étranger.

Plusieurs pistes sont identifiées comme prioritaires, notamment le besoin de se concentrer sur le coeur de cible (le dirigeant, le leader, en grande entreprise - privée et internationale - et plus précisément, les directeurs des ressources humaines, de développement RH, de formations, innovation - transformation digitale, aux patrons du business units).

¹⁵ heloiseblain.com

¹⁶ blog.heloiseblain.com

¹⁷ coachesconsole.com

La cible principale est donc l'entreprise de taille importante - nationale ou internationale, publique, privée ou associative. Plus généralement, HB ways s'adresse aux dirigeants entrepreneurs : associés ou non, associés à 2 (amis, famille, ou non), ainsi qu'aux leaders salariés qui souhaitent investir du temps et/ou de l'argent dans un coaching professionnel - pour eux-même et financé par eux (ou par leur entreprise) - sur leur temps de travail ou en dehors.

Mon stage a d'abord consisté à prendre connaissance des outils et contenus déjà mis en place. J'ai ensuite fait une liste de différentes opportunités offertes par la plateforme TCC pour proposer des améliorations possibles en termes de contenu, vente, suivi de clientèle, fidélisation, gestion administrative...

Au regard de l'existant, j'ai suggéré quelques propositions pour assurer une congruence entre les autres outils déjà exploités, l'identité, la stratégie de développement et ses cibles.

J'ai parcouru l'ensemble de moyens et outils disponibles et en ligne, découvert TCC (son dashboard, les différentes vidéos, tutoriels et guides), procédé à une analyse de ses outils web existants, lu les éléments de présentation dans la dropbox.

J'ai trouvé d'autres plateformes TCC abouties pour faire un benchmark et établi une veille sur les « concurrentes » francophones, type « coachline » ou « mon coach 4.0 ».

Un grand volet a donc consisté à avoir un regard externe sur ces outils - tout public - ainsi que sur l'argumentaire de vente de HB ways pour les publics cibles - sur le site et via les éléments disponibles dans la dropbox.

L'objet ici était de donner un coup de main à la stratégie éditoriale et de contenu digital de HB ways. J'ai proposé des retouches de fond et commencé quelques textes qui seront ensuite retravaillés en vue d'une diffusion sur le blog.

Mon travail a aussi consisté à étudier des moyens de mettre la plateforme TCC à la disposition des personnes coachées, en faciliter l'appréhension par les cibles identifiées et par les prescripteurs de coaching professionnel en entreprise.

Il s'agissait aussi de valoriser la démarche d'innovation en matière de coaching professionnel (en blended), en dynamisant la communication éditoriale, et en rendant cette approche innovante du coaching professionnel accessible et attractive.

J'ai fonctionné selon les quatre principes de choix d'un outil :

- 1/ la relativité : il n'existe pas un outil meilleur qu'un autre : tout dépend de l'utilisation qu'on en fait ;
- 2/ la redondance : plusieurs outils valent mieux qu'un : il est important de varier les moyens ;
- 3/ l'auto-formation : un outil n'est efficace que si le sujet se l'approprie ;
- 4/ la productivité : un outil doit répondre à un bon rapport coût-efficacité.

J'ai donc contribué à la réflexion autour de la réécriture des contenus à mettre en avant pour valoriser à des nouvelles formes de pédagogie / de pratique du coaching avec un fort axe marketing - par exemple l'exploitation du « free gift », la proposition de nouveaux concepts type « le mois du coaching digital »...

Formaliser les éléments de langage, argumenter l'intérêt à l'égard du digital a été un axe favorisé sur la base de trois modules conçus par HB ways : « Libérer son rapport à l'argent », « L'intelligence émotionnelle » ou le bilan de carrière : « Trouver sa voie ». L'idée est de permettre de disséminer tout cela en mars, en le systématisant pour le pérenniser.

Nous avons aussi évoqué le potentiel d'un webinar sur l'éducation aux nouvelles formes de pratiques pédagogiques, permettant de partager son savoir faire tout en attirant de nouveaux clients.

Un autre axe de développement prioritaire sera d'enrichir et d'optimiser la base de données prospects au regard, de nouveau, du coeur de cible et de la stratégie.

Je pense avoir aidé Heloïse Blain à lancer une dynamique de la communication digitale de HB ways sur le site web d'une part, et sur la communication à l'intention des prospects - « hot leads » identifiés avec un besoin et un rendez-vous, d'autre part.

L'intégration du distanciel dans la pratique du coaching mérite d'être exploitée dès à présent : dans ce secteur, cela n'existe quasiment pas. HB ways fait bien de se positionner sur ce terrain : cela va lui permettre de multiplier ses opportunités, ses interactions digitales, et donc ses clients, en France comme à l'étranger.

Cette approche devrait attirer le coeur de cible de HB ways : l'agence offre déjà un rapport innovant et accessible du coaching professionnel. Et je continuerai avec plaisir à l'aider dans sa transformation digitale.

IV : PROCHAINES ÉTAPES DE MA RECHERCHE D'EMPLOI

« Aie confiance en toi-même, et tu sauras vivre. »
Johann Wolfgang von Goethe

Cette formation est devenue presque toute ma vie pendant trois mois : j'ai fait en sorte que ma personnelle puisse s'y intégrer tout en poursuivant mes recherches d'emploi, pour ne pas « repartir de zéro » dès qu'elle prendrait fin.

En cela, je vais poursuivre la veille mise en place pendant la formation. Et le développement de mon réseau m'est déjà très utile. Ces derniers mois, j'ai envoyé plusieurs candidatures pour des organisations internationales. Pour l'instant, je n'ai eu que des réponses négatives, mais cela m'a permis d'ouvrir des portes. J'ai par exemple un rendez-vous dans un organisme de recrutement lundi 11 mars prochain.

À part ouvrir et renforcer mon réseau, cette formation m'a permis de m'approprier des moyens et des outils digitaux nouveaux et complémentaires, ancrés dans l'air du temps, voire avec deux pas d'avance sur les besoins de demain. Mes métiers ne manquent pas de candidats agiles en matière de digital. J'avais l'expérience ; j'ai maintenant des atouts pour pouvoir me démarquer sur ce marché.

Chacune de ces douze dernières semaines peut s'inscrire dans mon prochain métier : de la définition d'objectifs et d'indicateurs d'évaluation jusqu'à la production et la diffusion de contenu.

Je peux maintenant concevoir et animer un programme de formation. J'ai d'ailleurs monté un projet de formation "Communiquer en anglais" pour l'École doctorale de géographie de Paris - universités Paris I et Paris IV. Ce module de dix-huit heures en trois jours vise à permettre aux doctorants de savoir donner une identité et présenter leur travail de recherche en anglais, et d'être à l'aise pour faire tout cela sur le Web : je n'aurais jamais pu concevoir un tel projet avant.

Malheureusement, c'est en statut de vacataire, nécessitant d'avoir déjà un employeur - qui paie les charges sociales -, ou bien de justifier d'une pratique de trois ans en tant qu'auto-entrepreneur, ce qui n'est pas le cas. Cette formation a été acceptée, donc dès que je trouve un poste, je les contacte : cela m'apportera une pratique de l'enseignement dont j'ai très envie et besoin pour me sentir vraiment crédible sur ce créneau.

Avec mon principal projet en tête (trouver un CDI dans une organisation dynamique sur des fonctions de responsabilité en communication... de marque - social - marketing - de contenu - de crise - médias...), avec un fort axe sur l'international, je me suis également rapprochée de différentes structures basées à Paris ou ailleurs (principalement via LinkedIn) qui me plaisent... sans succès à ce jour.

Je vais en priorité chercher à travailler dans une structure (plutôt que de créer la mienne) avec une équipe ambitieuse, sur des projets qui ne sont pas éloignés de mon socle

de valeurs. Je peux faire ceci dans une organisation internationale, en agence de conseil (communication de marque - éditoriale - mobilisation), dans un média (nouveau média ou média traditionnel type agence de presse), en association, start-up...

Mon souhait est aussi de travailler en anglais, avec des équipes diversifiées, positives, motivées. Je vais passer les prochains jours à reprendre mon plan d'attaque, avoir un agenda de recherche d'emploi méthodologique voire scientifique.

Bien que ça me plairait, je ne sais pas trop comment aborder les organismes de formation ; avec la loi sur la formation de 2014 et plus encore celle qui vient de tomber en janvier 2019, je me rends bien compte que c'est à chacun de se fabriquer son environnement. D'autant plus dans le cadre d'une uberisation du marché de la formation, avec des organismes de formation en difficulté financière...

Ceci-dit, elles ont elles aussi un réel besoin de s'adapter à la transformation digitale des modes d'apprentissages - innovation pédagogique, nouveaux applicatifs, changement des modes pédagogiques et des métiers. Par cette formation, je pourrais apporter des nouvelles techniques, répondre aux nouvelles demandes de passer de E-Learning au Digital Learning...

À ce titre, le titre RNCP rétroactif, aidera certainement à convaincre mes interlocuteurs que la formation novatrice que je viens de suivre est parfaitement inscrite dans la demande, dans un monde de la formation en pleine mutation technologique.

Aussi, je vais rapidement définir mon nouveau positionnement, avec trois sources de motivations prioritaires : l'autonomie (désir de maîtriser ma propre vie), la maîtrise (aspiration à me dépasser sur quelque chose qui compte pour moi) et pertinence (envie d'être au service de quelque chose qui me dépasse, m'aide à grandir).

Mon plan d'attaque devra contribuer, à terme, à trouver ma niche qui colle à l'actualité et qui est un déficit dans l'entreprise... L'évolution des métiers, que ce soit en formation ou autre, se dirige de plus en plus vers des formations hybrides, voir même du 100% distanciel.

Que ce soit via l'e-formation ou dans d'autres secteurs, je dois me consacrer à un seul projet, à haute valeur ajoutée, qui me permettra d'attirer tout en passant outre les grandes entreprises...

Pendant mon stage, j'ai eu à correspondre avec une femme dont le métier est CVA - Certified Virtual Assistant : je pense que ce sont des métiers qui seront de plus en plus demandés.

Il paraît que 80% des métiers de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui... Tout ceci fait que je dois être flexible, que j'ai besoin de me réinventer et de rester alerte aux métiers du nouveau monde : de transformer chacun des services du 1.0 en 2., ou en 3.0.

Néanmoins, je veux garder les pieds sur terre et m'assurer d'avoir un poste sérieux et pérenne rapidement. Il est évident que je ne vais pas hésiter à mettre en avant mes compétences numériques pour transmettre et diffuser, en interne aussi bien qu'à l'externe.

Être « de l'autre côté de la barrière » ces quelques mois et en position de bénéficiaire, savoir que 20 % de l'information complète arrive à destination et avoir des outils précis pour y remédier... Je devrais avoir une autre approche, dans ma recherche d'efficacité !

Dans mes métiers, je sais qu'être à l'aise avec les différents logiciels, savoir ce qu'est un LMS, comment l'utiliser, y mettre du contenu, préparer et animer des présentations Powerpoint qui ont de l'allure, avoir une écoute active, savoir animer des classes virtuelles / ou non, scénariser et conceptualiser des synopsis, storyboard, faire des teasers et des SCORM sous I-Spring... Je saurai évidemment mettre ces nouvelles compétences en avant, dans mes prochaines approches.

Je me sens aujourd'hui légitime à transmettre tout une panoplie de savoir-faire en digital, notamment grâce aux nombreuses manipulations que l'on a été amenés à faire. Mon positionnement sur le marché du travail est sans conteste renforcé et mes compétences en digital clairement mises à jour.

Enfin, ceci ouvre de nombreuses perspectives en termes de transmission, d'approche de l'outil tech comme vecteur de lien social. En cela, je pratique et prends goût à l'exercice d'associer le offline au online depuis trois mois. J'observe un vrai changement de regard concernant l'adéquation entre le fond et la forme.

Ceci, je commence par me l'appliquer à moi-même : être présente sur les réseaux sociaux est fondamental : on ne peut plus s'entasser, aujourd'hui - surtout dans mes métiers. C'est une chose, d'être présent, c'en est une autre que de construire et développer une véritable identité en ligne. Maintenant que cette formation m'a véritablement ouvert à ce monde, je vais évidemment poursuivre la logique sur cette lancée. Et j'estime maintenant posséder les atouts pour savoir le faire de façon congruente, avec beaucoup plus de simplicité et d'efficacité qu'auparavant.

Très concrètement, et comme je l'écrivais plus haut, ces trois mois me donnent un changement de posture ; ils me font passer de « je prends ce qu'on me propose » à « je choisis et j'impose ce que je veux ».

J'espère que ce mémoire, le Journal de formation et le Portfolio¹⁸ reflètent cela.

¹⁸ Voir les onglets « Portfolio » et « Journal de Formation » de mon site : thebrulette.wixsite.com/go-digital

CONCLUSION

Cette formation « E-Formateur - Formateur nouvelle génération » est, comme je l'affirmais dès l'introduction, allée bien au delà de mes attentes. J'ai pu confirmer mon évolution technique, l'affinage de mon projet professionnel améliorer ma confiance en moi. Je peux maintenant me lancer, quelle que soit la direction !

J'ai déjà un bon parcours en information, communication, édition. Si ma problématique initiale est de trouver un travail pérenne et ancré dans l'air du temps (voire futuriste), cette formation m'aide à canaliser mes efforts, à me recentrer, à m'améliorer dans mes fonctions professionnelles et personnelles, à agrandir mon réseau, à développer mes connaissances en digital : tout cela devrait multiplier mes opportunités professionnelles

Les trois mois sont passés aussi vite qu'ils ont été denses, l'e-formation nous a été présentée sous tous ses angles. Si cela va me donner une ouverture d'esprit pour la suite et multiplier les idées, j'ai un peu l'impression d'avoir « surfé » sur tout cela et, finalement aussi sur le côté digital. Les rudiments - le site web, les réseaux sociaux, l'e-réputation... - étaient considérés comme acquis ; nous sommes de suite rentrés en profondeur sur des sujets tels que l'étude poussée de différents moyens et outils de transmission, la pédagogie ou le rapport à l'autre.

J'aurais peut-être aimé avoir du temps supplémentaire pour réfléchir davantage aux enjeux, aux savoirs : « qui de l'open-source ? », « qui, des grandes entreprises tech ? ».... Mais je me rends compte qu'on ne peut pas tout faire.

Il est encore trop tôt pour prendre une réelle distance sur ce que je viens de vivre. L'approche collaborative et les interactions m'ont indéniablement permis d'osciller de la métacognition à l'apprentissage autorégulé¹⁹.

Les moments difficiles, parfois bien plus éprouvants, plus que je l'imaginai à l'origine, m'ont aidée à grimper, à développer mes *soft skills*, à construire ma personnalité professionnelle et à l'habiter plus harmonieusement. J'aime comparer ces trois derniers mois aux 800 mètres, course réputée la plus difficile en athlétisme²⁰ car elle demande tant les qualités de sprint que d'endurance.

Il y a clairement un avant, et un après cette formation, qui m'a clairement fait gagner en assertivité. Chaque émotion envoyant un message à notre cerveau, je n'ai plus qu'à mettre les mains sur le volant, et reprendre le pouvoir !

Je suis curieuse et impatiente d'en découvrir la suite.

¹⁹ Voir ouvrage collectif du même titre, co-dirigé par Bernadette Noël et Sylvie C. Cartier, 2016

²⁰ Voir « La ligne droite », de Yves Gibeau, 1962, Calmann-Lévy

ANNEXES

LEXIQUE DE MA FORMATION

pages 19-31

VEILLE PROFESSIONNELLE / SITOGRAPHIE

pages 32-44

- **AGENCES - ENTREPRISES - STRUCTURES - ORGANISATIONS - INSTITUTS - ORGANISMES DE FORMATION**
- **PEOPLE**
- **BLOGS**
- **COMMUNICATION - FORMATION - NEWSLETTERS - RESSOURCES - DONNÉES**

BIBLIOGRAPHIE

pages 45-48

LEXIQUE

Agentivité : Désigne selon Albert BANDURA (1999), « la capacité d'un acteur intentionnel de sélectionner, d'élaborer et de réguler sa propre activité pour atteindre certains résultats » ; rejoint la notion d'auto direction. En lien avec le sentiment d'efficacité personnelle qui est la « croyance d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches » (A. BANDURA, 1980) ; le renforcement de l'agentivité doit être au cœur de tout dispositif de formation.

Andragogie : Modèle d'intervention destiné aux adultes en formation permanente, supposés autonomes.

Apprenance : « Le concept d'apprenance décrit un ensemble de dispositions chez l'individu apprenant, affectives, cognitives et conatives, favorables à l'acte d'apprendre, dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, auto dirigée ou non, intentionnelle ou fortuite » (in L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir », P. CARRE, avant-propos p XI)? Fait référence au concept d'autonomie.

Agentivité humaine : est un moteur essentiel pour l'élaboration d'un EPA. Le concept d'agentivité désigne, selon le psychologue américain Albert Bandura, la capacité des individus à être des agents actifs de leur propre vie, c'est-à-dire à exercer un contrôle et une régulation de leurs actes.

Assertivité : Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre (AFNOR)

Apprenant : Le terme apprenant est le nom dorénavant accordé à toutes personnes en situation d'apprentissage, que ce soit en formation initiale (parcours scolaire classique) ou en formation continue. Les termes d'écopier, d'étudiant ou de stagiaire de la formation continue ont donc tendance à disparaître au profit de ce terme générique

Apprendre : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) Les conceptions cognitivistes et béhavioristes s'opposent totalement : les cognitivistes postulent sur ce qui se passe dans la « boîte noire » lors de l'apprentissage tandis que les béhavioristes se réfèrent au courant matérialiste et s'intéressent à l'environnement, ce qui est à l'extérieur, comme condition de renforcement des apprentissages.

Selon la conception cognitiviste, apprendre c'est : Comprendre - Acquérir des informations, des capacités - Intégrer des schèmes nouveaux à sa structure cognitive - Modifier ses représentations

Selon la conception béhavioriste, apprendre c'est : Modifier durablement son comportement - Donner une nouvelle réponse à un stimulus ou à un ensemble de stimuli qui ne la provoquaient pas auparavant

Apprentissage : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) : modification durable du comportement qui ne peut être uniquement attribuée à une maturation physique. Renvoie à la capacité d'apprendre. Selon les cognitivistes, apprendre c'est modifier durablement ses représentations et ses schèmes d'action.

Apprentissage par l'action : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) : vient de l'apprentissage « par essais et erreurs » de THORNDIKE, ou de l'apprentissage « par la découverte » de BRUNER, et constitue l'un des modes majeurs de l'apprentissage : PIAGET, VYGOTSKI, GALPERINE, WALLON, BRUNER, ... soutiennent que l'intelligence se construit à partir de l'action du sujet sur les objets. On trouve aussi dans ce courant le conditionnement instrumental de SKINNER, l'insight de KHÖLER, l'assimilation-adaptation de PIAGET.

Apprentissage coopératif : (d'après JOHNSON et al., "Learning together", 1995) : Utilisation pédagogique de petits groupes pour que les étudiants travaillent ensemble en vue de maximiser leur propre apprentissage et celui de chacun des autres. Il se caractérise par une interdépendance positive, une interaction soutenue, une justification individuelle, un savoir-faire social et une régulation intentionnelle par le groupe lui-même. Rejoint les notions de cercles d'apprentissages et de communautés de pratiques. -Voir thèse de Jonathan Kaplan sur l'auto-direction dans les apprentissages coopératifs

Apprentissage social : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) : apprentissage de conduites ou de comportements dont la source provient de mécanismes d'influence sociale. Le principal théoricien de l'apprentissage social est BANDURA. D'après lui, cet apprentissage se fait par imitation. On distingue apprentissage par imitation du modelage : l'imitation consiste à reproduire fidèlement et intégralement le comportement d'un modèle (par exemple, apprentissage d'un geste professionnel) tandis que le modelage au contraire implique une reconstruction active de la part de l'observateur.

Apprentissage en présentiel : En opposition avec l'apprentissage à distance ou en association avec lui, pour les formations de type mixte, l'apprentissage en présentiel est organisé en salle de formation, face à un enseignant/formateur qui conduit les apprentissages. Exemple : c'est la modalité d'enseignement que l'on suit dans une salle de classe avec un professeur.

Apprentissage formel : Se réfère aux apprentissages effectués dans un organisme de formation ou un établissement d'enseignement à partir d'objectifs clairement définis. Il permet d'accéder à une reconnaissance officielle des acquis via la remise d'un diplôme, titre, certificat ou autre. (Site du laboratoire du GRETA du Velay)

Apprentissage non formel : Renvoie à un apprentissage, qui n'est pas dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation. Cependant, tout comme l'apprentissage formel, il est structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. Il est inten-

tionnel, c'est-à-dire que l'apprenant a conscience d'améliorer ses compétences. Mais, les acquis, issus de cet apprentissage, ne sont pas officiellement reconnus. (Site du laboratoire du GRETA du Velay)

Apprentissage immersif (ou immersive Learning) : L'apprentissage immersif fait appel à la conception d'un environnement créé à partir d'images de synthèse en 3 dimensions, dans lequel l'apprenant est plongé d'une manière immersive (lunettes, casques et écrans) et proposant un espace de simulation idéal pour la formation, particulièrement quand la situation présente un risque ou une difficulté

Apprentissage informel : S'effectue généralement dans les activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Contrairement aux deux précédents, il n'est pas structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. Il possède fréquemment un caractère non intentionnel : le but de l'action n'est pas l'apprentissage et dès lors, l'apprenant n'a pas nécessairement conscience d'avoir acquis de nouvelles compétences. (Site du laboratoire du GRETA du Velay)

Apprentissage vicariant : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) : apprentissage par observation, puis reconstruction : le sujet observe, examine les traits les plus pertinents du modèle, et les reproduit dans une version reconstruite. Les apprentissages sociaux se produisent généralement par l'intermédiaire de l'apprentissage vicariant.

AR / VR - Réalité Virtuelle / Augmentée La réalité virtuelle (ou VR pour Virtual Reality) est une technologie informatique qui simule la présence physique d'un utilisateur dans un univers virtuel généré par un ordinateur, une console de jeu ou un smartphone et dans lequel l'utilisateur en question peut évoluer et interagir avec les éléments qui composent cet univers. / La réalité augmentée (ou RA) est une technologie qui permet d'intégrer des éléments virtuels en 3D (en temps réel) au sein d'un environnement réel. Le principe est de combiner le virtuel et le réel et donner l'illusion d'une intégration parfaite à l'utilisateur.

L'assertivité, ou avoir un comportement assertif : est la capacité à s'exprimer ainsi qu'à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres. Elle correspond à une attitude de fermeté comparé aux événements ainsi qu'à ce qu'on considère comme acceptable ou non, de manière à développer des relations plus harmonieuses.

Autoformation (ou auto-formation) : La notion d'autoformation qui illustre l'idée de se former par soi-même s'incarne dans une multitude de notions et de pratiques. Cette diversité en constitue la richesse et en même temps la faiblesse (lexique POLIFEMO). En lien avec l'autodidaxie. Notion développée par Joffre DUMAZEDIER (en lien avec l'éducation populaire et la société des loisirs) pour qui les mutations sociales justifient « une éducation tout au long de la vie par le développement de l'autoformation des sujets sociaux. »

L'autoformation demeure au stade du « préconcept » mais possède une vertu éminemment fédératrice (Traité des sciences et techniques de la formation, sous la direction de Philippe CARRE et Pierre CASPAR, p331) - En lien avec les apprentissages informels.

Auto-détermination : Théorie développée par DECI & RYAN (2000) ; d'après P. CARRE, 2005, cette théorie "cherche à expliquer ce que représente en termes motivationnels le sentiment d'être libre d'agir, d'avoir le choix de ses actions, d'être pro-actif, c'est à dire se sentir l'auteur de ses décisions et de ses actes". Rejoint les concepts d'agentivité, d'autonomie, d'auto direction, d'engagement et de motivation.

Auto direction (ou apprentissage auto-dirigé ou self directed learning) : L'auto direction dans les apprentissages est un processus dans lequel l'individu prend l'initiative, avec ou sans l'aide d'autrui, pour identifier ses besoins de compétences, choisir et mettre en œuvre des stratégies d'apprentissage et les évaluer. HIEMSTRA et SISCO ont identifié 9 variables pour augmenter le contrôle de l'apprenant sur le dispositif de formation. (voir page grands pédagogues "les autres")

Autorégulation : L'autorégulation est le nom donné à la régulation d'un système par lui-même. C'est le cœur de ce qui constitue l'autonomie du système : ce qui fait qu'il se maintient une forme donnée selon des règles de fonctionnement interne. Renvoie au contrôle conscient et délibéré exercé par l'individu sur ses propres démarches cognitives, c'est à dire la façon dont il anticipe et élabore des stratégies, les évalue et les ajuste en fonction des résultats obtenus afin de mener à bien ses apprentissages. Ainsi, selon BANDURA, il existe des déterminants personnels, environnementaux et comportementaux qui sont en interaction permanente.

Béhaviorisme : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) : théorie psychologique qui fait du comportement observable l'objet même de la psychologie et de l'environnement, l'élément clé de la détermination et de l'explication des conduites humaines. Les behavioristes considèrent que les structures mentales sont comme une "boîte noire" à laquelle on n'a pas accès, et qu'il est plus réaliste de s'intéresser aux les comportements attendus, lesquels seront formulés en termes d'objectifs à atteindre. Pour Fechner, Thorndike, Watson, les concepts stimulus, réponse, renforcement sont les éléments clés de l'explication du comportement humain. Modèle qui prévaut au début du XXème siècle jusqu'aux années 50-60, le mouvement s'essouffle et on assiste à un changement de paradigme avec la naissance du mouvement cognitiviste ; Voir aussi http://ute3.umh.ac.be/uticef/master/m341/partie_1.htm#Objectifs

Blended learning : Méthode d'apprentissage qui combine les éléments de l'apprentissage en ligne et de l'apprentissage en classe traditionnelle. En plus de bénéficier d'un enseignement traditionnel en classe, les apprenants ont accès aux nouvelles technologies (Internet, cédéroms) en temps réel (vidéoconférence, clavardage) ou en différé (forum de discussion, échange de courriels, didacticiels)

BYOD (ou bring your own device) : En français, on pourrait traduire par "apportez votre propre matériel". Souvent, le digital learning offre la possibilité de suivre une formation au moment qui semble le plus opportun et plus seulement sur son lieu de travail. L'utilisation des appareils mobiles personnels des apprenants, smartphone ou tablette est alors requis.

Cahier des charges de la formation : Document contractuel, issu de la négociation entre les éléments du cahier des charges de la demande et de l'accord entre l'entreprise et le dispensateur de formation, en vue d'atteindre des objectifs déterminés.

Capacité : D'après JOANNAERT, se réfère à des connaissances transversales, utilisables par le sujet dans des situations très variées. Pour qu'une compétence puisse les convoquer, ces capacités doivent être stabilisées et opératoires. Une capacité est une ressource de la compétence, elle est constitutive d'une compétence.

Capsule vidéo : La capsule vidéo, très utilisée dans la production de contenu en digital learning, est une séquence vidéo, courte mais scénarisée qui va développer un grain pédagogique

Classe virtuelle : Une classe virtuelle est une modalité de formation, pour l'apprentissage dispensée à distance, en temps synchrone, à partir de la visioconférence par un ou plusieurs formateurs. Le but est de recréer les mêmes activités que dans une formation en présentiel, avec une présence visuelle et concrète d'un formateur. — Formation synchrone animée par un formateur pour des apprenants à distance ; utilise des supports et outils comme la visioconférence, l'audioconférence, le tableau blanc interactif, le chat. — désigne la simulation d'une classe réelle. La diffusion du cours se fait à l'aide d'une solution réseau, à une date et une heure précise (synchrone) auprès d'apprenants éloignés géographiquement. Cet environnement intègre des outils reproduisant à distance les interactions d'une salle de classe.

Coaching Coaching : Le coaching est un accompagnement individuel, réalisé par un professionnel de la formation, détenteur d'un diplôme certifié. Son champ d'action est le développement personnel. En situation de travail, il aide les salariés à résoudre des difficultés professionnelles, à prendre des décisions, à mettre en œuvre des actions qui visent à atteindre un objectif professionnel. Après une formation, le coach intervient pour orienter et soutenir le salarié dans l'application de nouvelles procédures. La transposition des compétences opérationnelles après la formation est, quant à elle, optimisée par l'accompagnement d'un expert métier, qui peut prendre la forme de tutorat.

Cognition : « La cognition recouvre à la fois l'ensemble des activités qui concourent à la connaissance, qu'elles fonctionnent de façon correcte ou plus ou moins correcte, et l'ensemble des produits de ces activités, qu'il s'agisse de connaissances proprement dites, d'erreurs franches, de représentations et de croyances approximatives ou partiellement inexactes » (Le Ny J.F., Le grand dictionnaire de psychologie, Larousse, 1992)

Permet l'acquisition, le stockage, la transformation et l'utilisation des connaissances. Inclut un large éventail de processus mentaux qu'elle met en œuvre : perception, mémoire, imagerie mentale, langage, résolution de problème, raisonnement, prise de décision.

Cognitivisme : (d'après « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés », de Françoise RAYNAL et Alain RIEUNIER) : paradigme central de la psychologie actuelle pour décrire le modèle de l'apprentissage. Les cognitivistes font l'hypothèse de variables internes : motivations, attentes, émotions, besoins, processus, procédures, stratégies cognitives, schèmes, ... Ils estiment que l'individu est un dispositif de traitement et de stockage de l'information (perception, attention, mémoire, langage, opérations mentales, ...)

Voir aussi http://ute3.umh.ac.be/uticef/master/m341/partie_4.htm

et http://ute3.umh.ac.be/uticef/master/m341/partie_4c.htm

Compétence : Selon JOANNAERT, une compétence est une mise en œuvre, par un individu, de savoirs, de savoir-être, de savoir-faire ou de savoir devenir dans une situation donnée ; elle est donc toujours contextualisée dans une situation précise et toujours dépendante de la représentation que la personne se fait de la situation.

Cette mise en œuvre suppose une mobilisation efficace d'une série de ressources pertinentes pour la situation, d'ordre cognitif, affectif, social, contextuel. Elles peuvent être très différentes d'une situation à une autre et d'une personne à l'autre.

Au-delà de cette mobilisation de ressources, la personne doit sélectionner celles qui lui permettront, selon elle, d'être le plus efficace possible ; elle devra ensuite les coordonner entre elles = mise en réseau opératoire des ressources au service du traitement de la situation.

A l'aide de ces ressources, la personne devra traiter avec succès les tâches que requiert la situation ; c'est à cette condition que la compétence sera démontrée.

Il faudra en outre que ces résultats soient socialement acceptables : construit social

Connaissance : C'est l'appropriation d'un savoir par l'individu

Connectivité : (D'après le site eductechwiki.unige.ch) : La théorie connectiviste est présentée par George Siemens, Stephen Downes et Dave Cormier (2004) comme la nécessaire évolution des théories classiques de l'apprentissage (behaviorisme, cognitivisme, constructivisme et socio constructivisme), adaptée aux nouvelles réalités de la société du savoir et du numérique. Ce modèle de l'apprentissage, décliné en huit principes, se fonde sur l'idée que les connaissances sont distribuées à travers un réseau de connexions (individuelles et organisationnelles). Tout l'enjeu de l'apprentissage aujourd'hui consiste à savoir exploiter le potentiel de ces réseaux pour construire des connaissances.

Constructivisme : Pédagogie initiée par PIAGET ; les connaissances ne sont pas transmises par quelqu'un qui « sait » vers quelqu'un qui « ne sait pas », elles sont construites par l'individu par l'intermédiaire des actions qu'il accomplit sur les objets. Ces actions sont intériorisées et constituent les schèmes ; ceux-ci s'inscrivent dans le cerveau, s'organisent en structures opératoires et permettent ainsi à l'individu de s'adapter à une situation (concepts d'assimilation, accommodation et équilibration).

Voir aussi http://ute3.umh.ac.be/uticef/master/m341/partie_4b.htm

COOC (Corporate Online Open Course) : Le COOC a été imaginé à partir du concept du MOOC, avec cependant la grande différence qu'il est adapté aux besoins propres de l'entreprise qui le propose. Il peut être destiné à un groupe de collaborateurs internes, mais aussi à des fournisseurs et même au grand public pour des actions de communication, publicité et promotion

Dévolution : « Acte par lequel l'enseignant fait accepter par l'élève la responsabilité d'une situation d'apprentissage et accepte lui-même les conséquences de ce transfert. » (G. BROUSSEAU) - Accompagner l'apprenant à prendre la responsabilité de ses apprentissages (en donnant du sens) en mettant en place des milieux didactiques facilitant les transferts des apprentissages.

Didacticiel : Le mot didacticiel est la contraction de deux mots, didactique (propre à l'enseignement) et logiciel. Il s'agit donc d'un logiciel pédagogique interactif qui permet d'accéder à un savoir. On parle aussi de logiciel éducatif

Didactique : Art d'enseigner, d'exposer méthodiquement et systématiquement les principes et les lois d'une science ou les règles et les préceptes d'un art.

Didactique professionnelle : La didactique professionnelle a pour but d'analyser le travail en vue de la formation des compétences professionnelles. Elle est née en France dans les années 1990, au confluent d'un champ de pratiques (la formation des adultes), et de trois courants théoriques : la psychologie du développement, l'ergonomie et la didactique. Elle cherche à concilier l'approche théorique et l'approche opératoire. Trois auteurs fondateurs : c'est BACHELARD, BROUSSEAU ou CHEVALLARD qui forment le cadre initial. Pierre PASTRE, dans "la didactique professionnelle", montre comment la théorie de la conceptualisation dans l'action, qui voit dans la connaissance un instrument pour s'ajuster aux situations de la vie, permet de comprendre à la fois l'activité professionnelle dans son organisation et l'apprentissage que cette activité génère.

Digital learning - E-Learning : le digital learning c'est l'ensemble des outils numériques de formations et d'accompagnement mis au service des apprenants afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs de formation plus rapidement et avec plus de fluidité. Cela ne veut pas dire que le digital learning est similaire au e-learning ! Le digital learning peut intervenir dans toutes les étapes d'une formation qu'elle soit distancielle ou présentielle. Le digital learning peut être mis en place avant une formation distancielle afin de donner, à l'apprenant, l'envie d'apprendre grâce à du e-learning. Il peut intervenir au cœur même d'une formation présentielle afin de la rendre plus dynamique et interactive, et même après pour évaluer les notions apprises pendant la formation.

Digital Workplace : C'est la combinaison de l'organisation, des outils et des collaborateurs au travers de solutions harmonisées et pertinentes, au service du business et de la création de valeur .

Dispositif de formation: Un dispositif est un système qui est construit pour répondre à une situation de formation, en vue d'être utilisé d'une manière générique. Blandin (2002), le définit comme « un ensemble de moyens, agencés, en vue de faciliter un processus d'apprentissage ».

Distance pédagogique : Une faible distance pédagogique exprime la proximité relationnelle et non physique que sait installer un enseignant/formateur avec l'ensemble des apprenants que ce soit en formation en présentiel ou en distanciel : capacité à échanger, à ouvrir le dialogue, à évaluer leur force et leur difficulté, à créer un lien de confiance

Docimologie : Etude des systèmes d'évaluation en éducation. La docimologie étudie les éléments qui peuvent jouer un rôle dans la modification des notes : position des copies dans une série, connaissance du statut social des parents des élèves, fidélité des correcteurs para rapport à eux-mêmes

Dyspepsie : désigne une digestion difficile. Elle est caractérisée par une douleur ou sensation d'inconfort après la prise alimentaire, localisée au niveau de la partie supérieure de l'abdomen. Elle peut être chronique, ponctuelle ou fréquente, d'intensités diverses.

E-learning : Définition de l'Office de la Langue Française : « mode d'apprentissage basé sur l'utilisation des nouvelles technologies, permettant l'accès à des formations en ligne, interactives et parfois personnalisées, diffusées par l'intermédiaire d'internet, d'un intranet ou autre media électronique, afin de développer les compétences, tout en rendant le processus d'apprentissage indépendant de l'heure et de l'endroit » — Le e-learning est un dispositif d'apprentissage qui est organisé à distance et en ligne, et c'est-à-dire à partir de l'outil informatique (ordinateur, tablette, smartphone). Il consiste à mettre à disposition d'un apprenant ou d'un groupe d'apprenants des modules délivrant un contenu pédagogique et incluant différentes interactions

Ecart-type : Mesure de la dispersion des données autour de la moyenne dans une distribution. Indice de dispersion. Plus l'écart-type d'une distribution est proche de zéro, plus cette distribution est resserrée autour de la moyenne. Un écart type élevé peut éventuellement signaler l'existence d'une valeur aberrante. Un critère consiste à rejeter les valeurs qui diffèrent de la moyenne par plus de 3 fois l'écart type, ce qui correspond selon la loi normale à une probabilité de dépassement de l'ordre de 3/1000

Ecoute active : L'écoute active est un concept développé à partir des travaux du psychologue américain Carl Rogers. Elle est également nommée écoutebienveillante.

EdTech (l'observatoire) : L'observatoire EdTech, répertorie tous les acteurs du numérique pour la formation et l'éducation en France, sous l'initiative commune (Edfab) de la caisse des dépôts et de Cap Digital et en partenariat avec la MAIF.<http://www.observatoire-edtech.com/Edtech> est la contraction de "educational technologies" ou "technologies de l'éducation"

Evaluation : Les activités d'évaluation sont devenues incontournables et même obligatoires (loi du 5 mars 2014) pour les organismes de formation. En effet, ils doivent faire la preuve que leurs formations ont permis l'acquisition de connaissances et de compétences, définies par les objectifs pédagogiques.

(changement en 2019) Un post-test type quizz, Jeux de rôles pour former des vendeurs : activité qui nécessite d'être dans la même salle

Evaluation par les pairs : Dans le cadre d'un apprentissage, l'évaluation par les pairs est davantage un moyen pédagogique qu'une véritable évaluation au service du contrôle des acquis. Cette activité permet aux apprenants de mettre en pratique les connaissances et compétences (acquises durant la formation)

Expérience : D'après le vocabulaire de la philosophie de LALANDE (1962), l'expérience, est le fait d'éprouver quelque chose, en tant que ce fait est considéré non seulement comme un phénomène transitoire, mais comme élargissant ou enrichissant la pensée, un ensemble de modifications avantageuses qu'apporte l'exercice à nos facultés, des acquisitions que fait l'esprit par cet exercice, et, d'une façon générale, de tous les progrès mentaux résultant de la vie.
L'expérience, c'est le vécu, mais un vécu qui a été trié, sélectionné par un sujet. Des faits considérés comme significatifs par le sujet, pour le sujet.

Expérience utilisateur (ou User eXperience ou UX) : L'expérience utilisateur en formation est un terme utilisé pour qualifier le ressenti des apprenants, durant une interaction avec un outil fonctionnel, comme par exemple un dispositif e.learning. Cette notion est exploitée pour rendre plus agréable l'acte d'apprendre.

Expérimentation en pédagogie : Méthode pédagogique issue du monde scientifique, reposant sur l'expérience, l'observation, la formulation d'hypothèse et leur vérification dans le cadre de l'acquisition des différents savoirs. Cette méthode de pédagogie active permet "d'apprendre en faisant". Elle fait appel à la créativité des apprenants

Fab-lab (contraction de fabrication laboratory ou laboratoire de fabrication)

Les fab-labs sont des espaces ouverts et collaboratifs de création et de partage, qui ont pour objectif de mettre à disposition des équipements open source et des logiciels libres de droits à tout un chacun. Ils permettent à un individu hors d'une structure (possédant un laboratoire ou un atelier) de réaliser des projets et créer des objets

Fast learning ou Micro-learning : Certaines formations sont morcelables en petites parties, appelées grains pédagogiques ou tâches d'apprentissage. Dans certains cas, ces grains peuvent être proposés d'une manière autonome, à partir de formats courts (moins de trois minutes). Ils sont souvent centrés sur une notion précise avec un objectif défini.
En dehors du format vidéo, on peut les trouver sous forme d'économiseur d'écran, de QCM (questionnaire à choix multiples) envoyé par SMS, donnant à apprendre un nouveau mot par jour (pour assimiler des langues étrangères par exemple).
A ne pas confondre avec le Rapid Learning dont le principe est d'utiliser des techniques de production rapide afin d'optimiser le temps de réalisation et le coût de production.

Feed-back : Le feed-back en formation est un retour qui est fait à un apprenant. Ce retour porte sur la qualité de ses apprentissages, et est effectué sur la base de ses travaux. L'objectif est d'amener l'apprenant à une prise de conscience de ses axes d'amélioration. C'est aussi pour lui l'occasion de recevoir des encouragements pour entretenir sa motivation et son engagement. C'est un élément essentiel pour pouvoir progresser.

FEST (formation en situation de travail) : La formation en situation de travail est définie comme "... une modalité de formation ajustée aux besoins et au contexte d'actions et de contraintes des TPE PME" (https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/IMG/pdf/la_lettre_de_l_expe_rimentation_fest_mai_2017.pdf). Elle permet de formaliser un apprentissage "sur le tas"

FOAD : formation ouverte et à distance - D'après la définition du collectif de Chasseneuil, « dispositif organisé, finalisé, reconnu comme tel par les acteurs. Elle prend en compte la singularité des personnes dans leurs dimensions individuelles et collectives et repose sur des situations d'apprentissages complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux, de médiation pédagogique humaine et technologique, et de ressources »

Formation asynchrone : d'après TECHNOCompétences) = méthode d'apprentissage s'adaptant aux disponibilités de l'apprenant : celui-ci a accès à un ou des outils de formation tels que supports vidéo, enregistrement audio, texte, logiciel d'apprentissage virtuel, qu'il utilisera à sa guise. Le suivi par un formateur ou un tuteur se fera par voie indirecte (différée) par mail ou forum de discussion = respect du rythme de l'apprenant qui gère son temps, l'ordre des modules, peut revenir en arrière, ou passer sur des modules dont il maîtrise déjà le contenu.

Formation distancielle : L'apprentissage à distance est une modalité d'apprentissage qui concerne tous les modes d'apprentissage qui ne sont pas réalisés en présence physique d'un formateur, et dans une salle de formation. Par ses facilités d'accès, il occupe dorénavant une place de choix dans le développement de l'innovation en formation, avec pour exemple le Serious game, un des dispositifs les plus en vogue.

Formation individualisée : D'après la conférence de consensus du Collectif de Gilly-les-Cîteaux, avril 2008 : la formation individualisée, c'est :

Une formation qui reconnaît et prend en compte la singularité du sujet : ses besoins, son parcours, son expérience, ses acquis, ses contraintes, ses ressources, ses capacités d'autodirection, ses stratégies. Une formation qui prend en compte la dimension sociale des apprentissages dans une perspective autonomisante et de construction identitaire. Une formation co-construite, négociée entre les parties prenantes, qui concrétise l'interaction entre un projet de formation institué et des projets de formation individuels. Cette formation a un impact sur le rôle des acteurs et sur l'organisation, elle est régulée et évolue au cours du temps.

Formation mixte ou hybride - Blended : La formation mixte est une approche qui combine la formation en présentiel (interaction avec le formateur, travail en sous-groupe autour d'une table...) et la formation à distance (contenu interactif multimédia, classe inversée...) pour en retirer les avantages de chacune. Utiliser les deux modalités en complémentarité, permet d'optimiser au sein d'un parcours de formation, les temps d'absences à son poste de travail et de réduire les coûts de conception.

Formation synchrone : (d'après TECHNOCompétences) : se caractérise par l'interaction directe et en temps réel entre les apprenants et le formateur. Se rapproche du modèle de classe traditionnelle (classe virtuelle ?). Les apprenants et les formateurs sont en ligne en même temps et communiquent entre eux, partagent des applications, visionnent les mêmes écrans ou reçoivent des images en vidéoconférence.

Gamification : La ludification en formation est le fait d'introduire des activités et/ou codes utilisés dans les jeux, de type jeux de sociétés ou plus récemment, les jeux vidéo (serious game)

Habilité : C'est, selon LEGENDRE, 1988, « un objet d'apprentissage qui fait référence à l'utilisation efficace de processus cognitifs, affectifs, moraux, moteurs, etc... relativement stables dans la réalisation d'une tâche ou d'un agir » ; une habileté est centrée sur une tâche facilement identifiable (elle est donc plus spécifique qu'une capacité).

Hybride : utiliser le à distance qui permettent de diminuer le temps de présentiel au travers d'activités autoportantes

Ingénierie : processus structuré et méthodique qui permet de passer de besoins opérationnels à la mise en œuvre d'une solution. L'ingénierie pédagogique permet aux individus d'acquérir des connaissances. Elle est donc l'ensemble des techniques qui permettent de mettre en place une formation dans le respect du besoin et des contraintes du client.

Immersive learning : L'apprentissage immersif fait appel à la conception d'un environnement créé à partir d'images de synthèse en 3 dimensions, dans lequel l'apprenant est plongé d'une manière immersive (lunettes, casques et écrans) et proposant un espace de simulation idéal pour la formation, particulièrement quand la situation présente un risque ou une difficulté dans la vie réelle. Deux possibilités se présentent : la réalité virtuelle, un environnement 100% virtuel, dans lequel l'apprenant se retrouve en interaction. 2. la réalité augmentée, dans laquelle l'apprenant se retrouve au sein de la réalité environnante, enrichie d'éléments virtuels.

Ingénierie de formation : L'ingénierie de formation comprend toutes les étapes et actions nécessaires pour mettre en œuvre une action de formation : recueil et analyse des besoins, conception pédagogique incluant les modalités spatio-temporelles (lieu, durée, rythme, en présentiel ou distanciel...), déploiement, suivi, évaluation. — « ensemble d'activités de conception, d'étude et de coordination de diverses disciplines pour réaliser et piloter un processus visant à optimiser l'investissement formation », — (Poncelet, in « ingénierie ou ingénieries ? », Actualité de la formation permanente, n°107, juillet-août 1990) Pour l'Afnor, dans le domaine de la formation, la notion d'ingénierie est « un ensemble de démarches méthodologiques articulées » s'appliquant à « la conception de systèmes d'action, ou de dispositifs de formation, pour atteindre efficacement l'objectif fixé » (Afnor, Norme X50-750/4.92.)

Ingénierie pédagogique : L'ingénierie pédagogique est l'une des étapes de l'ingénierie de formation et s'attache à concevoir un dispositif. Elle comprend toutes les étapes d'analyse et de choix des méthodes pédagogiques à articuler. Elle comprend aussi le développement de la solution pédagogique qu'elle soit digitale, avec par exemple un MOOC, ou plus traditionnelle --- Notion contemporaine de la montée des nouveaux dispositifs de formation (à distance, flexible, ouverts, individualisés, médiatisés, etc.) et concerne les pratiques pédagogiques elles-mêmes.

C'est l'art et la manière de créer l'articulation et l'optimisation de ressources pédagogiques pour faciliter les apprentissages.

Interaction : "Les interactions sont des actions réciproques modifiant le comportement ou la nature des éléments, corps, objets, phénomènes en présence ou en influence", Edgar MORIN

Selon Edmond Marc et Dominique Picard (Vocabulaire de la psychosociologie, Erès, 2006), le terme interaction (au sens des interactions sociales) ne fait pas l'objet d'une définition unique "mais présente au contraire une certaine dispersion sémantique": il désigne tantôt un processus, tantôt un objet, tantôt un point de vue (notamment dans la perspective interactionniste) pour appréhender des phénomènes relationnels. Selon les auteurs, l'interaction reste l'objet privilégié de la psychosociologie et de la psychologie sociale. - En pédagogie, dans les modèles socio-constructiviste et connectiviste, le rôle des interactions dans l'apprentissage est fondamental.

Learning community manager ou LCM : Le learning community manager est la personne chargée d'animer une communauté d'apprenants, qui s'est constituée le temps d'une formation ou d'une manière plus pérenne dans une entreprise (exemple : communautés de commerciaux ou de managers de proximité...). Il est chargé de : favoriser les échanges (bonnes pratiques, témoignages, partage...

Interactivité pédagogique : L'interaction pédagogique comprend les actions proposées aux apprenants durant une formation qu'elle soit organisée en présentiel ou à distance. Il s'agit : des échanges avec le formateur ou entre apprenants, en mode synchrone ou asynchrone, en présentiel ou en distanciel des activités d'apprentissage, ludiques (jeux pédagogiques,...

LCMS : Une plateforme LC(ontent)MS est une plateforme de formation, c'est à dire un logiciel web dédié au stockage, à l'organisation et à la distribution de contenus pédagogiques. Elle est uniquement destinée aux personnes en charge de gérer les différents contenus. Les apprenants n'y ont donc pas accès.

Learning lab : Très proche du concept des Fab-labs, les learning labs sont des lieux de technologies innovantes et de créativité, mais cette fois-ci essentiellement dédiés à l'apprentissage. Ils présentent des possibilités de modularité de leur mobilier (tables et chaises sur roulettes, cloisons amovibles...) et sont souvent équipés des derniers équipements...

LRS (learning record store) : Les LRS sont des supports permettant l'implantation sur les plateformes LMS, de modules de formation répondant à la norme xAPI. Cette norme plus récente que SCORM, vient la concurrencer car elle présente davantage de facilités relatives aux fonctionnalités de scoring, de tracking et à la multimodalité ; la norme SCORM est cependant très utilisée actuellement par la majorité des plateformes LMS.

LMS : Learning Management Systems : Système logiciel développé pour la gestion, l'administration, la documentation, le suivi et le reporting de programmes de formation. D'une manière générale, ils sont intégrables en tant que ressources pédagogiques dans un parcours d'apprentissage au sein de la plateforme. - - - C'est une plateforme de formation, soit un logiciel web dédié au stockage, à l'organisation et à la distribution de contenus pédagogiques, en vue de dispenser des apprentissages ciblés à une communauté d'apprenants (école ou entreprise). Elle ne nécessite pas forcément de connexion internet, si l'apprenant est directement relié à un serveur interne. La plateforme LMS permet aussi de recueillir les données à des fins administratives ou de reporting.

Machine learning : Pour faire simple, le Machine Learning est un champs d'étude qui explore la possibilité d'implantation d'intelligence artificielle dans une application informatique à partir d'algorithmes. De nombreux champs d'application sont possibles, comme l'aide au diagnostic médical ou encore la reconnaissance faciale.

Maïeutique : Aider les élèves à acquérir une conscience claire des connaissances qui se forment dans leur esprit en les questionnant, en dialoguant : «en devenant amis et interlocuteurs les uns des autres. »
Management

Médiation : La médiation en formation est une action facilitatrice de communication en vue de soutenir les apprentissages, particulièrement importante dans le cadre de formations à distance. Elle est organisée par le concepteur pédagogique et orchestrée par le formateur, en fonction des caractéristiques de chaque formation.

Métacognition : Désigne d'une part, l'ensemble des connaissances qu'un individu possède relativement à son propre fonctionnement cognitif, et d'autre part, le contrôle qu'il exerce sur celui-ci. (d'après lexiche POLIFEMO) - - En psychologie, la métacognition est la « cognition sur la cognition » (le préfixe $\mu\epsilon\tau\acute{\alpha}$ signifiant « sur, à propos » en grec ancien). Autrement dit, la métacognition consiste à avoir une activité mentale sur ses propres processus mentaux, c'est-à-dire « penser sur ses propres pensées ».

Metamodel : Il peut être défini comme la représentation d'un point de vue particulier sur des modèles. Un métamodèle qui se décrit lui-même est dit réflexif. Cette propriété permet d'avoir une représentation complète des modèles sans régression infinie : modèle, méta-modèle, méta-méta-modèle...

Mobile learning : Le mobile learning consiste à introduire des activités d'apprentissage sous forme de micro learning ou de social learning, qui s'adaptent parfaitement aux petits formats des écrans de smartphones ou des tablettes. Les contenus destinés au mobile learning sont souvent spécifiquement développés pour une utilisation mobile

Modalités de formation : représentent toutes les possibilités d'apprentissage spatio-temporelles offertes aux apprenants : en présentiel/à distance, en blended learning, en dehors du temps de travail/pendant le temps de travail, en intra (dans les murs de l'entreprise avec uniquement les collaborateurs de l'entreprise) / en inter entreprise...

Modèle SAMR (Substitution Augmentation Modification Redéfinition) Ce modèle élaboré par Ruben Puentedura (2006) offrirait un cadre et une méthode permettant aux enseignants ou aux concepteurs pédagogiques d'estimer donc d'obtenir, le meilleur impact lié à l'introduction des TICE.

Modélisation : Dans le champ de la pédagogie, c'est l'acte par lequel les différentes activités, ressources et services pédagogiques sont articulés de façon à construire une situation pédagogique ; la modélisation est au cœur de la conception de dispositifs de formation intégrant les technologies de l'information et /ou basés sur la simulation.

Modularisation : Dans une acception récente en lien avec l'individualisation des parcours de formation, la modularisation consiste en le découpage des formations en modules distincts :
Structuration des parcours, permettant de tenir compte à la fois des objectifs de formation et des acquis de l'apprenant, Reconnaissance des acquis à une étape donnée du parcours avec éventuellement validation partielle, Définition de parcours individuels complémentaires, « sur mesure », à la suite d'une validation des acquis de l'expérience

Module : Unité élémentaire, plus ou moins autonome, au sein d'un dispositif de formation, caractérisé par des pré-requis, un objectif de formation, des objectifs pédagogiques, un contenu, une durée estimée et des modalités d'évaluation.

Module de formation : correspond à une unité autonome d'une action de formation, c'est à dire qui répond à un ensemble d'objectifs pédagogiques qui doivent être abordés conjointement. Plusieurs modules peuvent former un parcours de formation.

MOOC : (Massive Open Online Courses de type connectiviste) sont des cours en ligne lancés par les universités américaines en 2011. Les participants aux cours, enseignants et élèves, dispersés géographiquement, communiquent uniquement par Internet et utilisent des ressources éducatives libres déposées par l'enseignant. Le qualificatif « massif » est lié au grand nombre de participants. On distingue xMOOC dans lequel les interactions sont faibles et cMOOC ; Selon le blog de Christine Vaufrey, de Thot Cursus, « la caractéristique essentielle d'un cMOOC tient au mode de construction des connaissances que ce format de cours encourage : ces savoirs et savoir-faire naissent principalement de l'interaction entre les participants au cours, entre les participants et les ressources mises à leur disposition, repérées ou produites par eux, entre les participants et les facilitateurs. Il s'agit là d'une concep-

tion de l'apprentissage centrée sur l'apprenant. Ce qui signifie que ce dernier est le principal, pour ne pas dire le seul, responsable de ses apprentissages, de leur quantité, de leur forme, de leur utilisation. »

MOOC : (ou Massive Open Online Course) un dispositif de formation (course) en ligne (online) ouvert (open) - l'inscription est gratuite - et qui peut supporter un grand nombre d'inscrits (massive). Chaque MOOC s'adresse néanmoins à une cible identifiée ; par exemple un MOOC culinaire peut s'adresser aux personnes qui ne savent pas cuisiner.

Motivation : D'après F. FENOUILLET, "la motivation désigne une hypothétique force intra-individuelle protéiforme, qui peut avoir des déterminants internes et/ou externes multiples, et qui permet d'expliquer la direction, le déclenchement, la persistance et l'intensité du comportement ou de l'action. » La motivation est donc une notion générique car elle est multifactorielle. Il existe plus d'une centaine de théories de la motivation ! La motivation comporte plusieurs caractéristiques : la direction : c'est la force qui oriente l'individu vers une finalité ; le déclenchement : c'est l'effet visible de la motivation, c'est le changement de comportement, la mise en action ; la persistance : c'est la volonté de faire perdurer l'action ou le comportement, le maintien de l'exercice d'une certaine force ; rejoint les concepts de volition et d'autodétermination. ; l'intensité : c'est la quantité d'effort nécessaire mobilisé pour déclencher et maintenir l'action — On peut envisager la motivation comme une force se situant sur 2 axes : un axe correspondant à une force intrinsèque / extrinsèque et un axe en lien avec l'intention de participer / d'apprendre.
voir aussi : <http://www.lesmotivations.net/spip.php?article9>

Motivation / Développement personnel / Team Building : Pour faire simple, la distinction entre motivation intrinsèque et extrinsèque (Deci et Ryan, 1975, 2002) permet de comprendre la nature des éléments ayant un impact sur la motivation des apprenants. Ainsi, il est plus facile de mettre en place des stratégies efficaces pour améliorer leur engagement. La motivation intrinsèque est liée à l'intérêt propre qu'éprouve chaque apprenant en s'engageant dans une démarche d'apprentissage. La motivation extrinsèque est liée à l'impact des facteurs extérieurs comme la pression sociale, l'obtention d'une bonne note, d'une récompense...

Multi-supports (ou multi devices) : Les formations digitales utilisant l'option multi-supports sont des formations qui s'adaptent à tous types de supports c'est-à-dire à différentes tailles d'écrans différentes, de l'ordinateur au smartphone. La technique utilisée pour s'adapter est liée directement au code programmé et est appelée "responsive".

Néo-cognitisme : L'environnement n'est pas seulement source de stimulation, mais fournit également des outils capables de soutenir et de structurer le raisonnement. « la connaissance mobilisée pour traiter une situation ne se situe pas seulement dans l'esprit du sujet, mais aussi dans certains éléments faisant partie de l'environnement dans lequel le problème est « situé ».
Voir aussi http://ute3.umh.ac.be/uticef/master/m341/partie_5.htm

NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) L'intégration de techniques innovantes comme les réalités immersives ou le machine learning dans les dispositifs de formation utilisant les outils numériques, a donné naissance à ce nouvel acronyme.

Objectif de formation : Il s'agit de la finalité d'un dispositif de formation ; il est défini par le maître d'ouvrage ou le commanditaire et figure dans l'appel d'offre de formation. Une organisation développe une politique de formation et identifie des objectifs d'évolution ; l'ingénieur de formation traduira ceux-ci en objectif de formation.

Objectif obstacle : (d'après cours S. OUDET, ingénierie didactique) : Étape définie par le formateur comme nécessaire pour atteindre l'objectif pédagogique. Les objectifs-obstacles sont caractéristiques d'un recentrage de l'action au niveau des objectifs intermédiaires ; ils se situent dans une approche cognitive, en particulier en lien avec la construction des représentations. L'obstacle est lié à la représentation qu'a l'apprenant ; « faire avec pour aller contre », G. BACHELARD - 3 types d'obstacles : - Obstacle épistémologique : représentation du savoir empêchant d'avancer - Obstacle didactique : lié à une façon d'apprendre antérieure, une méthodologie différente - Obstacle psychologique : sentiment d'auto-efficacité, estime de soi, confiance en soi, disposition à apprendre qui peut faire obstacle.

Objectifs pédagogiques : Le ou les objectifs pédagogiques sont définis par l'ingénieur pédagogique à partir de l'objectif de formation figurant dans l'appel d'offre, et qui doit être traduit au niveau de l'apprenant. — Ils constituent ce que l'apprenant sera concrètement en mesure de faire à l'issue de la formation : il s'agit donc de compétences précises à développer. Pour ne pas tomber dans le piège des verbes « connaître » ou « comprendre », qui ne tiennent pas compte de la transposition réelle en situation de travail, on utilise souvent la liste des verbes de la « taxonomie de Bloom » (Bloom, 1956) qui sont regroupés en six niveaux de compétences.

Pour conclure, les objectifs pédagogiques servent à répondre à deux objectifs majeurs : Pour l'apprenant, ils donnent du sens à la formation, surtout s'ils sont bien en adéquation avec de réelles situations de travail ; Pour le concepteur pédagogique, ils permettent de concevoir plus facilement des activités d'apprentissage en lien avec chaque objectif

L'objectif pédagogique énonce ce qu'un individu doit apprendre : on parle aussi d'objectif d'apprentissage. Ce qui le caractérise, c'est sa pertinence par rapport à l'objectif de formation (la finalité), au public à qui il s'adresse, au temps attribué, aux ressources et moyens disponibles, etc... L'objectif pédagogique répond, selon MAGER, à 3 critères : Il doit décrire le comportement observable de l'apprenant prouvant l'apprentissage - Il doit décrire les conditions de réalisation du comportement attendu, - Il doit préciser la performance minimale à atteindre

D'après D. HAMELINE (1979), un objectif pédagogique doit être : Univoque : condition de l'évaluation de l'apprentissage - Observable : doit être formulé avec un verbe d'action (voir taxonomie de Bloom) - Contextualisé : précise les conditions de manifestation de l'action (il comprend en outre le seuil d'exigence et les critères d'évaluation)

Parcours de formation : peut être assimilé à un itinéraire d'apprentissage. Il est organisé avec un niveau de difficulté graduel. Il regroupe différentes unités, avec des objectifs pédagogiques distincts mais liés par le même objectif général. Il peut donner lieu à la remise d'une certification.

La division en « modules » permet d'organiser facilement une individualisation de la formation. On détermine le point de départ de l'apprenant avec un test de positionnement. Chacun est ainsi en mesure de déterminer les compétences à développer pour atteindre la totalité des objectifs pédagogiques.

Pédagogie active : signifie "apprendre en faisant". Le principe est que l'apprenant démarre son apprentissage par l'action, en expérimentant directement, en suivant des instructions ou en suivant sa propre approche. L'objectif n'est pas de réussir à tout prix ou comprendre du premier coup. Il s'agit plutôt de chercher en faisant des hypothèses, de se tromper, de recommencer jusqu'à ce qu'une idée ou un concept soit compris dans son ensemble, sous différents angles. Les techniques pédagogiques utilisées sont l'étude de cas, le jeu de rôle et la simulation. L'ancrage dans la mémoire est alors plus durable car il est lié directement à l'expérience émotionnelle de l'apprenant.

Pédagogie métacognitive : s'attache à stimuler la réflexion des apprenants en vue d'améliorer leurs performances et compétences. C'est en accédant à une prise de conscience de leurs mécanismes d'acquisition de connaissances que les apprenants peuvent trouver les clés qui leur sont propres, pour organiser et optimiser leur processus d'apprentissage.

Pédagogie inversée : En pédagogie inversée (flipped learning) l'apprenant prend connaissance des contenus théoriques à distance, avant l'action réelle de la formation. Le temps dédié à la formation en présentiel est ainsi consacré à la co-construction des savoirs : des mises en situation, à des exercices, à des interactions entre les pairs et à l'accompagnement des apprenants en difficulté. Il s'agit souvent de formations de type mixte (blended learning : formation à distance + formation en présentiel). Le positionnement de l'enseignant/formateur est différent de celui qu'il occupe lors de formation classiques, car il se positionne davantage comme un accompagnateur ou un coach qu'un transmetteur de savoir.

Pédagogie de l'alternance : Dispositif de formation basé sur un principe d'interaction entre des situations de formation et des situations de production. Fréquemment rencontré dans les cursus de formation à dominante professionnelle. D'après Antoine F., Grootaers D. et Tilman F., in « Manuel de la formation en alternance », on distingue 4 formes d'alternance :

Pédagogie par objectifs : Courant fondé par TYLER (1935), suivi par BLOOM, la pédagogie par objectifs vise avant tout à définir des objectifs de formation facilement quantifiables et observables, le but de ces objectifs étant d'adapter l'homme aux besoins et valeurs de la société, vérifiables par des comportements attendus, et non pas de chercher à élever son niveau de conscience. La pédagogie par objectifs se veut rationnellement construite et immédiatement évaluable sur des critères quantifiés. L'évaluation des résultats de l'apprenant y constitue le moyen de contrôle et de validation de la justesse des critères et moyens de la formation.

Peer coaching

Le peer coaching est une méthode d'acquisition des compétences qui le résultat du croisement de deux autres méthodes : le coaching et l'apprentissage collaboratif. A tour de rôle, chaque individu endosse le rôle de coach pour l'un de ses pairs, afin de l'aider à faire évoluer ses compétences

Performance : Actualisation ou manifestation de la compétence. Souvent confondue avec elle. Résultat observable en termes d'efficacité ou de réussite.

Plan de formation : Curriculum, énoncé d'intentions de formation comprenant la définition du public cible, les principes directeurs de la formation, les objectifs, les contenus, la description des systèmes d'évaluation, la planification des activités, les effets attendus en termes de modification des attitudes des apprenants. Depuis la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, il est fait obligation aux entreprises de mettre en œuvre un plan de formation.

Plateforme LCMS (ou Learning Content Management System) Une plateforme LCMS est une plateforme de formation, c'est à dire un logiciel web dédié au stockage, à l'organisation et à la distribution de contenus pédagogiques. Elle est uniquement destinée aux personnes en charge de gérer les différents contenus. Les apprenants n'y ont donc pas accès.

Portail de formation : espace numérique sur lequel sont stockées des ressources pédagogiques (contenus écrits, vidéos, modules elearning...) et auquel un ensemble d'apprenants a accès. Il peut prendre la forme d'un site web, d'un intranet ou d'une plateforme de formation (LMS).

Portfolio : Un portfolio classique représente une agglomération de contenus pédagogiques ou de preuves de compétences, collectés par un apprenant, utiles pour mener à bien ses apprentissages ou pour apporter des preuves d'acquisition. La version numérique, permet le recueil de ces traces d'apprentissage d'une manière simplifiée et optimisée, grâce à des logiciels dédiés, dont certains communiquent parfaitement avec les LMS. Exemple : le portfolio mahara et le LMS, libre de droit, Moodle.

Posture : Au sens premier, le terme « posture » renvoie à la réalité du corps : une posture est une attitude, une façon de se tenir, de placer son corps, ses membres (se tenir debout, penché, raide, détendu, etc.). Mais ce sens initial est très immédiatement lié à la situation dans laquelle s'opère cette prise d'attitude.

Pragmatisme : Théorie fondée par Charles Sanders PIERCE, reprise et complétée par William JAMES : « la vérité, c'est ce qui est pratique, utile, efficace ». Pour John DEWEY, élève et disciple de JAMES, « la valeur d'une théorie se mesure à son efficacité pratique », il préconiserait le « learning by doing »

Praxéologie : Posture épistémologique qui articule théorie (logos) et pratique (praxis)

Plateforme LMS : C'est une plateforme de formation, soit un logiciel web dédié au stockage, à l'organisation et à la distribution de contenus pédagogiques, en vue de dispenser des apprentissages ciblés à une communauté d'apprenants (école ou entreprise). Elle ne nécessite pas forcément de connexion internet, si l'apprenant est directement relié à un serveur interne. La plateforme LMS permet aussi de recueillir les données à des fins administratives ou de reporting.

Prérequis : Ensemble des acquis minimums à posséder pour pouvoir suivre efficacement une formation. Exemple : avoir le permis de conduire pour suivre une formation de convoyeur de fond. -

Référentiel : « qui sert de référence »

Référentiel d'activités : En lien avec le « référentiel métier », il décrit les activités professionnelles que sera appelé à exercer le titulaire du diplôme ou du poste de travail, avec le détail des fonctions et des tâches.

Référentiel de compétences : Découle du référentiel d'activités : il identifie les connaissances déclaratives (savoirs), les habiletés procédurales (savoir-faire) et les attitudes comportementales (savoir-être) nécessaire pour exercer un métier.

Référentiel de formation : Découle du référentiel de compétences, dans le cas d'une pédagogie qui prône l'approche par les compétences. Il donne la direction et les orientations, détermine les objectifs de formation, identifie les contenus nécessaires et prévoit les modalités d'évaluations.

Réflexivité : Démarche méthodologique consistant à analyser sa propre pratique ou ses propres processus de pensée ; ainsi la personne devient son propre objet d'étude. On parle alors de praticien réflexif : C'est "marcher et se regarder marcher" (S. OUDET) voir aussi : <http://www.cairn.info/revue-carrefours-de-l-education-2005-2-page-113.htm>

QCM : Questionnaire à choix multiples - On confond souvent question à choix multiples et à réponses multiples

Référentiel réduit : dispositif avec différentes briques, prés et dist. MIXTE

Quiz, QCM et QCU : Les Quiz sont des questionnaires utilisés pour vérifier l'acquisition de connaissances et compétences. Différents types de Quiz existent, dont les plus utilisés sont les questionnaires à choix multiples (QCM) dans lesquels plusieurs solutions exactes doivent être choisies pour valider la question ou les questionnaire à choix unique (QCU).

Rapid learnign : Le principe du rapid Learning, c'est d'utiliser des techniques de production rapides afin d'optimiser le temps de réalisation et les coûts. Il peut s'agir par exemple d'un diaporama powerpoint (prévu à l'origine pour du présentiel) transformé en ressource e-learning. La durée des modules pédagogiques va de 15 à 20 minutes et ils touchent à des thèmes souvent généralistes. A ne pas confondre avec le micro learning ou fast learning qui sont centrés sur des temps courts de formation.

Réalité immersive : La technique de la réalité immersive fait référence à deux techniques différentes, mais qui permet toutes les deux de projeter l'apprenant dans un univers soit fictif, pour la réalité virtuelle, soit réel modifié pour la réalité augmentée, dans lesquels il peut interagir, à l'aide de manettes, de gants connectés ou de commandes

Responsive web design : Le responsive web design est une technique de codage informatique qui permet de rendre adaptatif des contenus, aux différentes tailles et formats d'écrans, notamment smartphones ou tablettes

RNCP (Répertoire national des Certifications Professionnelles) : présente la liste des titres ou des diplômes attestant d'une qualification professionnelle dont le niveau est reconnu par l'Etat (système de niveaux de I à V). Cela concerne principalement des formations longues. Il est mis à jour par la Commission Nationale de la Certification

RSE : Réseaux Sociaux d'Entreprise

Savoir-être : Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire, des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. (Source : AFNOR) — Le savoir-être correspond à la capacité de produire des actions et des réactions adaptées à l'environnement humain et écologique. — Le savoir être est un savoir-faire relationnel, façon de savoir comment se comporter, trouver la conduite appropriée à l'emploi considéré, c'est-à-dire adopter les comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. — Notion très utilisée dans les entreprises ; parfois comme synonyme de compétence, parfois comme composante d'une compétence. D'après Sandra ENLART, la notion de savoir-être, mal définie, fait référence à des catégories distinctes : des qualités morales : honnêteté, courage, sens moral, ... des typologies caractérogiques : calme, autoritaire, secondaire, passionné, ... des aptitudes et traits de personnalité : sociabilité, extraversion, maîtrise de soi, force du moi, ... des intérêts : manuel, artiste, imaginatif, ... du comportement : capacité d'initiatives, adaptabilité, réactivité, évolutivité Il y a un relatif consensus sur le fait que le savoir-être serait une compétence-clé et transversale. C'est une notion à "haute utilité sociale ». voir aussi article de S. ENLART "Le savoir-être est-il une compétence ?"

Scoring : En formation, le scoring est une technique qui permet de collecter et de mettre en valeur un score obtenu, notamment lors de la réalisation d'un quiz ou d'un jeu pédagogique. Ceux-ci permettent de tester l'acquis de connaissances et booster la motivation des apprenants à travers un esprit de compétition positive.

Screencast (ou screencasting) : une technique qui permet de filmer directement un écran d'ordinateur, avec visualisation des chemins à emprunter, grâce aux mouvements de la souris, afin de proposer un didacticiel, c'est à dire la démonstration de l'utilisation d'un outil numérique

Schème : Pour PIAGET (1967), un schème est ce qu'il y a de transposable, de généralisable ou de différentiable d'une situation à une autre. Un schème opératoire est une activité physique ou mentale réversible, intériorisée et coordonnée à d'autres schèmes pour constituer une structure d'action. Un schème est invariant pour une classe donnée de situations. Schème = concept stabilisé (fondée sur les théories piagétienne)

Sérendipité : D'après Wikipedia, action de trouver tout autre chose que ce que l'on cherchait par hasard ou par fortuité. Mot créé vers 1750 par Horace Walpole, un écrivain anglais contemporain de Voltaire en s'inspirant d'un conte « Les aventures des trois Princes de Serendip. ». Les chercheurs d'information n'hésitent pas à naviguer, voire à se perdre au sein des liens hypertextes pour trouver au hasard d'une page, au détour d'un lien, au cœur d'un nœud, une information leur étant utile... alors même qu'ils ne savaient pas qu'ils la cherchaient vraiment. Ainsi la notion de sérendipité prend ici tout son sens comme « Découverte, par chance ou par sagacité d'informations qu'on ne cherchait pas exactement ». Peu à peu, la sérendipité devient un concept éclairant du travail transdisciplinaire et interdisciplinaire en général, du travail collaboratif en particulier, ainsi que des processus de créativité à l'œuvre dans la formation du savoir et de l'intelligence collective.

Serious games : Ou jeu sérieux : applications développées à partir des technologies avancées du jeu vidéo, faisant appel aux mêmes approches design et savoir-faire que celui-ci mais qui en plus, combine les ressorts ludique et technologique de celui-ci avec une approche pédagogique.

Cf. les Echos : <https://start.lesechos.fr/continuer-etudes/vie-etudiante/5-serious-games-qui-ont-marque-l-annee-2017-a-decouvrir-10463.php>

Servuction : Néologisme, issu de la contraction de service et production. Organisation systématique et cohérente de tous les éléments physiques et humains de l'interface client-entreprise, nécessaire à la réalisation d'une prestation de service dont les caractéristiques commerciales et les niveaux de qualité ont été déterminés.

Situation didactique : La situation didactique consiste en une modélisation de l'environnement (le cadre d'enseignement). Elle existe chaque fois qu'on peut caractériser une situation d'enseignement. On distingue différents types de situation : l'action qui équivaut à la production de l'élève fondée sur un modèle implicite, la formulation ou la mise en œuvre du modèle explicite, la validation ou la mise en œuvre de mécanismes de preuves, l'institutionnalisation : le savoir devient une référence culturelle.

Situation-problème : Situation pour laquelle l'individu ne dispose pas de procédure de résolution, soit parce qu'il ne possède pas les connaissances nécessaires à son traitement (il ne peut pas construire une représentation du problème) soit parce que les connaissances appliquées ont abouti à un échec (il a construit des représentations incorrectes du problème, il doit donc en construire de nouvelles, raisonner sur de nouvelles bases. En pédagogie, une situation-problème est une situation d'apprentissage que le pédagogue imagine dans le but de créer un espace de réflexion et d'analyse autour d'une question à résoudre. A terme, cette situation doit permettre à l'apprenant d'enrichir ses connaissances de nouvelles représentations, donc d'apprendre. C'est aussi faire l'expérience d'un raisonnement en situation, jusqu'à construire des schèmes opératoires.

Social learning : Développement de savoirs, d'aptitudes et attitudes par la connexion aux autres (pairs, formateurs, experts) via un média électronique synchrone ou asynchrone. Les outils utilisés sont les blogs, wiki, FAQ et les réseaux sociaux. Le social learning préconise l'interaction et la contribution comme modèle d'apprentissage via les forums, communautés de pratiques, ENT,

Socioconstructivisme : Théorie développée par Lev WYGOTSKI (1934) ; repose sur l'idée selon laquelle l'acquisition de connaissances durables est favorisée par la prise en compte du champ social dans laquelle elle est située. Ce sont les effets des pressions sociales et culturelles qui génèrent le développement individuel. La motivation à l'acquisition des connaissances est démultipliée par le fait d'avoir à gérer des relations sociales : rapports conflictuels, par exemple, dont la résolution va de pair avec la résolution du problème cognitif. Ainsi, le fait d'avoir à confronter les points de vue entre deux personnes qui partent de conceptions a priori opposées favorise l'émergence d'un processus de négociation au plan cognitif, mais aussi relationnel, et à l'issue de ce processus, les acteurs du conflit s'approprient véritablement une solution élaborée en commun. C'est le conflit socio-cognitif.

SEG (ou serious escape game) (ou un escape game pédagogique, pour sa version française) consiste à intégrer un objectif d'apprentissage et des contenus pédagogiques dans un escape game (ou jeu d'évasion). Un escape game est une activité ludique et interactive qui plonge un groupe d'individu dans un lieu clos dont ils doivent s'échapper

Serious Game (ou jeu sérieux) Nous utilisons l'anglicisme Serious Game, plutôt que sa traduction française, compte tenu de la faible représentativité de cette dernière. Le principe du serious game est l'intégration d'éléments pédagogiques dans un univers de jeu. L'apprenant se retrouve donc face à l'interface d'un véritable jeu vidéo, reprenant les mêmes codes

Simulation en formation : La simulation est utilisée en formation pour recréer artificiellement (réalité immersive, logiciels de simulation, mannequins intelligents) une situation professionnelle dans laquelle l'apprenant peut s'exercer à volonté sans risque ou sans utiliser de matériels coûteux.

SIRH : Un SIRH est un système informatique, qui regroupe un ensemble de processus de gestion au service d'une direction des ressources humaines. Cela peut couvrir notamment la gestion administrative des recrutements, des formations et des carrières. Il peut aussi intégrer une plateforme de formation pour diffusion et animation de dispositifs de digital learning.

Social learning : Le social learning peut être considéré comme une prolongation pédagogique d'une action d'apprentissage. Il permet grâce à des outils synchrones (chat, messagerie instantanée, audio et visio conférence) ou asynchrones (wiki, réseau social) d'échanger avec ses pairs et de partager des informations complémentaires.

SOOC (Small Online Open Course) Un SOOC est un cousin du MOOC dans le sens où c'est un dispositif ouvert et gratuit, mais avec deux différences notoires. Tout d'abord, il propose des thématiques d'expertises très pointues, qui réduit naturellement le nombre d'inscrits. De plus, ils proposent davantage d'outils collaboratifs pour favoriser le "social learning"

SPOC (Small Private Online Course) Le SPOC est issu de la branche des MOOC, avec cependant une différence notable : il est construit pour correspondre aux besoins d'apprentissage d'un public précis et identifié et est de ce fait, privé.

Supports pédagogiques multimédia ou TICE (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement) Les supports multimédias pédagogiques regroupent toutes les possibilités offertes pour organiser des formations, par le biais d'un écran (télévision, rétroprojecteur, ordinateur, smartphone ou tablette). Les supports peuvent être de différentes natures et proposer des contenus pédagogiques scénarisés et interactifs : films vidéos, vidéos...

Taux de complétion : Le taux de complétion est un indicateur de réalisation d'un dispositif de digital learning. 100% de complétion signifie que la totalité des apprenants ont suivi l'intégralité d'un dispositif ; ce qui est différent du taux de réussite, qui ne juge que ceux qui ont validé leur apprentissage grâce à des tests.

Temps asynchrone : Le temps asynchrone fait référence à des temps d'apprentissage ou à des temps d'échange qui sont réalisés en différé (avec le formateur ou entre pairs). L'utilisation d'outils de communication asynchrones sont hautement recommandés dans les formations à distance car ils permettent à l'apprenant d'organiser son temps d'apprentissage comme il le souhaite : forum, mail, wiki...

Taxonomie : La taxonomie ou taxinomie (voir l'étymologie et l'usage du mot ci-dessous) est une branche de la biologie, qui a pour objet de décrire les organismes vivants et de les regrouper en entités appelées taxons afin de les identifier, les nommer et les classer via des clés de détermination. Classification hiérarchisée. En pédagogie, on parle de taxonomie des objectifs pédagogiques. Les plus connues sont la taxonomie de BLOOM (activités intellectuelles), de GAGNE (type d'apprentissage), D'HAINAUT (opérations mentales), de KRATHWOHL (attitudes et valeurs). Elles permettent une pensée réflexive sur l'action pédagogique et améliorent la pertinence et la formulation des objectifs pédagogiques.

Temps synchrone : signifie que le temps d'apprentissage ou d'échange se fait en direct, soit de visu au sein d'une salle de formation, soit à distance mais par l'intermédiaire d'outil de communication utilisant la visio, l'audio-conférence ou un éditeur de textes collaboratifs.

Test de positionnement : permet de réaliser une photographie du niveau de connaissance d'un apprenant à un instant T. Cette forme d'évaluation n'a pas vocation à être notée mais davantage de permettre de se situer par rapport à un niveau à atteindre. Il peut être effectué au démarrage d'une formation

Tracking : pour les formations organisées à distance fait référence à la collecte de toutes les informations numériques de navigation et de réalisation d'un dispositif d'apprentissage. Ces informations sont collectées par l'intermédiaire d'un SIRH ou d'une plateforme LMS et permettent de faire ressortir des indicateurs individuels (assiduité...)

Transfert de connaissances : Phénomène le plus important et le plus mal connu du processus pédagogique. Dans son acception commune, il s'agit de l'application d'une solution connue à une situation que l'on n'a jamais rencontrée. Il repose sur une aptitude à la généralisation et une capacité d'abstraction.

Transmission : Suppose un émetteur, un objet transmis et un récepteur : mais ce schéma mécaniste n'explique pas à lui seul la complexité du processus. Les dispositifs et modalités conçus à cet effet, la qualité des opportunités de l'environnement, les compétences et les sources dont dispose l'émetteur et le récepteur lui-même sont autant d'éléments qui contribuent à une transmission efficiente. Si l'on transmet des savoirs, des ressources, on ne peut en revanche transmettre des compétences : c'est l'individu lui-même qui construit ses compétences.

Transposition didactique : C'est le passage du savoir savant en savoir à enseigner, et plus généralement les transformations à réaliser pour permettre les situations d'enseignement.

Tutorat : Rencontre entre un apprenant et un formateur/tuteur formalisée dans le cadre d'un parcours de formation. La relation pédagogique se situe dans le cadre d'une situation formative entre un professionnel et une personne en apprentissage d'un métier dans son environnement, la situation de travail devant permettre d'acquérir des savoirs et des savoir-faire par l'action — Le tutorat peut être assimilé à une action formative. Il implique la mobilisation d'un salarié « sachant », un expert dans son métier, qui encadre un autre salarié sur une situation de travail déterminée. Après une action de formation, le tuteur accompagne le tutoré dans la mise en place de nouvelles procédures.

Tuteur : Le tuteur a pour mission d'accompagner l'apprenant dans ses apprentissages. Il a une fonction de socialisation et d'aide à l'intégration dans le milieu professionnel, une fonction de transmission des connaissances (savoirs, savoir-faire et attitudes comportementales en lien avec la situation de travail) et une fonction d'évaluation. Il doit veiller à la contextualisation – décontextualisation des savoirs et de la compétence afin que ceux-ci soient transférables dans d'autres situations ou contextes. Le tuteur doit à la fois déterminer l'itinéraire de formation (comportement professionnel attendu, objectifs, évaluation) et les stratégies pédagogiques.

Le tuteur, médiateur entre la situation de travail et la personne, doit prendre en compte les problématiques individuelles qui peuvent interférer dans la formation de la personne.

Utilisabilité : L'utilisabilité d'un outil numérique désigne son degré de facilité d'utilisation pour atteindre son objectif fixé (confort, commande intuitive, etc.). Il s'inscrit dans une démarche de recherche de qualité.

Volition : Notion qui se rapporte au fait d'entretenir la motivation, une fois la décision prise de passer à l'action (de se former). Locke développe cette notion en la comparant à la volonté : « Cette puissance que notre esprit a de disposer ainsi de la présence ou de l'absence d'une idée particulière, ou de préférer le mouvement de quelque partie du corps au repos de cette même partie, ou de faire le contraire, c'est ce que nous appelons Volonté. Et l'usage actuel que nous faisons de cette puissance, en produisant ou en cessant de produire telle ou telle action, c'est ce qu'on nomme Volition. »

La volition vise à la production d'un changement et se traduit en action.

Une Web TV est un service de télévision diffusé uniquement sur internet (en streaming, en podcat ou encore en vidéo à la demande). La grille des programmes est exclusivement adaptée au canal de diffusion Web.

Webcast : Le webcast est une technique de transmission d'une action de formation, qui s'est déroulée durant une conférence ou un événement, par l'utilisation du mode vidéo.

Webinaire (ou Webinar) : Le webinaire est un séminaire en ligne. Il permet la transmission d'informations à un grand nombre de personnes, par le biais d'un outil de visio conférence. Cette transmission est presque essentiellement descendante mais les participants ont la possibilité d'échanger avec l'organisateur à la fin de la séance

Wiki : Un Wiki est un outil numérique de gestion de contenu, dédié au travail d'écriture collaboratif. Les plateformes de formation ou les applications web peuvent en effet proposer un espace Wiki, afin de favoriser le travail de groupe, l'échange d'information et la co-construction des savoirs. C'est un MOOC dans lequel l'enseignement est délivré uniquement par le formateur (transmission descendante) et qui ne présente donc pas de séquence de co-construction entre apprenants, comme par exemple une évaluation par les pairs ou de travail en sous-groupe. Il reprend le modèle de la salle de classe sauf que appliqué à internet, il peut s'adresser potentiellement à des milliers d'élèves.

SOURCES :

- <http://florence-policard-memo-ipfa13.weebly.com/lexique-1--de-a-agrave-l.html>
- <https://iteachu.uaf.edu/glossary/>
- <https://www.videolearning.fr/glossaire-digital-learning/>
- wikipedia, etc.

VEILLE PROFESSIONNELLE / SITOGRAPHIE

AGENCES - ENTREPRISES - STRUCTURES - ORGANISATIONS - INSTITUTS ORGANISMES - DE FORMATION

Formation en france 2019 : <https://www.linkedin.com/pulse/surfer-sur-la-formation-professionnelle-elodie-rompen/>

360 LEARNING : 360 learning

Nos solutions selon votre profil

Par Produit : Full LMS / E-Learning rapide / MOOC / Social learning / Mobile learning / SPOC /

Par Besoin : Formations des commerciaux / Formation initiale / Executive Education / Formation linguistique / Formation réglementaire / 100% à distance : FOAD

Par Type & Secteur : Grand compte /PME / Organisme de formation / Cabinet de conseil / Logiciel / SAAS / Média & communication

AFPA <http://www.afpa.fr/> : L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) est un organisme français de formation professionnelle, au service des Régions, de l'Etat, des branches professionnelles et des entreprises. Membre du Service public de l'emploi¹, l'Afpa, constituée en association avant de devenir en 2017 un EPIC, propose des formations professionnelles qualifiantes, sanctionnées par un titre professionnel du ministère du Travail.
"Greta Afpa : bidon. Structures énormes..."

Brioude : Agence de Webmarketing et de référencement : Agence de Webmarketing depuis 1998 - Référencement SEO SEA SMO. Présent sur Paris Lyon et Brioude : <https://www.brioude-internet.fr/nos-contenus/webinars>

<https://webikeo.fr/chaine/brioude-internet/>

<https://www.brioude-internet.fr/nos-contenus/webinars>

BTH : Blekinge Tekniska Högskola, Blekinge Institute of Technology <https://www.bth.se/> : Development of e-Learning Content and Delivery for Self Learning Environment:

Case of Selected Rural Secondary Schools in Tanzania : Suzan Lujara : Lab Engineer at University of Dar es Salaam (UDSM) : https://www.bth.se/wp-content/uploads/2018/04/lic_Suzan-Lujara.pdf

CEMÉA : <http://www.cemea.asso.fr/> : Bienvenue sur le site des CEMÉA, MOUVEMENT NATIONAL D'ÉDUCATION NOUVELLE : top leur lien vers les pédagogies

Centre INFFO : <http://www.centre-info.fr/> Bases de données du centre INFFO : titres et diplômes, bibliographies, données juridiques... : Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo est l'expert qui décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du Ministère en charge de la formation professionnelle, il est doté d'une mission de service public dans les domaines de l'orientation et de la formation permanente.

CEREQ <http://www.cereq.fr/> Études et recherches, diplômes techniques, publications, ressources documentaires. Centre d'études et de recherches sur les qualifications - Créé en 1971, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications est un pôle d'expertise au service des professionnels, des décideurs, des partenaires sociaux et plus largement de tous les acteurs de la formation, du travail et de l'emploi. Sous la double tutelle du ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé de l'emploi, le Céreq porte, depuis près de 45 années, un re-

gard éclairé sur les questions liées au rôle de la formation initiale et continue dans les parcours professionnels, à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'évolution des métiers, du travail, des compétences et des certifications.

CERCLE DE RECHERCHE ET D'ACTION PÉDAGOGIQUE : <http://www.cahiers-pedagogiques.com/> L'actualité éducative. Les prises de position du crap sur l'éducation, l'école et l'enseignement.

Chapman Alliance : Super ressources - cf. coûts - <http://www.chapmanalliance.com/> - passionate about innovative learning

ELEPHORM : <https://www.elephorm.com/> (formations) : filiale de M6 qui fait des vidéos en ligne - <https://www.elephorm.com/keynote-2018>

Future skill, cf imprim écran : <https://www.futurskill.fr/>
Expert en Transformation des Compétences au sein de ManpowerGroup, FuturSkill accompagne les entreprises dans la conception et l'opérationnalisation de parcours de transformation des compétences. Le savoir-faire de FuturSkill s'articule autour de 4 axes : Evaluer les compétences pour révéler les potentiels, Architecturer des parcours de formation, Optimiser les processus et l'offre de formation au service de la performance de l'entreprise, Proposer des solutions pour la digitalisation de la formation et de l'assessment (plateformes logicielles Syfadis Experience et ASkE).

Groupe Français d'Éducation Nouvelle : <http://www.gfen.asso.fr/> : Mouvement de recherche et de formation en éducation : MOUVEMENT DE RECHERCHE ET DE FORMATION EN ÉDUCATION / TOUS CAPABLES ! TOUS CHERCHEURS ! TOUS CRÉATEURS !

FLEEX - <https://fleex.tv/fr/Home/Index4> - est un site payant apprentissage de langues avec comme support les séries TV, Améliorez votre anglais avec vos vidéos préférées
Avec fleex, apprendre l'anglais est vraiment amusant. Regardez vos séries et films préférés et apprenez à parler anglais comme un natif, en un rien de temps

FROGUTS : <http://www.froguts.com/> : Cf. Newsletter et pricing !
Froguts Inc is a Bio-eLearning company focused on creating the most engaging virtual dissection, general science, life science, and lab software available. Our software modules and labs for K-12 and higher education engages students with immersive experiences into the world of science around all of us.
Froguts uses audio narration, captioned text, immersive environments, and interactivity to deliver key concepts within the theory and foundations of Science.
Each topic is presented in an approach that integrates inquiry as well as National Science and Technology Standards and where appropriate NGSS.
Students are assessed with randomized quizzes or tests, and are given a printable certificate when they complete each module.

GRETA : <https://www.maformation.fr/>

INSEE : http://www.insee.fr/fr/home/home_page.asp Statistiques publiques, portrait statistique des régions, publications.

IFIC : <http://ific.auf.org/> Créé en 2012 suite à un accord entre le gouvernement tunisien et l'Agence Universitaire de la Francophonie, l'Institut de la Francophonie pour l'Ingénierie de la Connaissance et la formation à distance s'est donné pour missions de :

- aider les établissements d'enseignement supérieur à faire face aux nouveaux défis de l'éducation en les appuyant dans la définition de leur politique d'enseignement numérique
 - offrir aux universités un espace de recherche dans le domaine des technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE)
 - organiser un espace d'innovation favorisant le développement et la modernisation des systèmes éducatifs
 - favoriser l'intégration des systèmes d'information en milieu universitaire
 - encourager le développement d'une approche participative de la création des savoirs en respectant diversités culturelle et linguistique
- Agence universitaire de la francophonie : <http://if-ic.auf.org/tags/webinaire>

INJEP : <http://www.injep.fr/> Programme Euro-jeunesse, actions internationales, bases de données documentaire, publications... L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) est un service à compétence nationale du ministère de l'Éducation nationale, créé par décret n° 2015-1771 du 24 décembre 2015. L'INJEP c'est à la fois un observatoire producteur de connaissances et un centre de ressources et d'expertise sur les questions de jeunesse et les politiques qui lui sont dédiées, sur l'éducation populaire, la vie associative et le sport.

JONJEP : <http://www.fonjep.org/> Le Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (FONJEP), créé le 31 janvier 1964, est une association de cogestion. Le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) est un organisme cogéré par l'État, les collectivités et les associations créé en 1964. Véritable pôle de ressources, il a pour mission de renforcer le développement des projets associatifs de jeunesse et d'éducation populaire.

Le PRÉAU <http://www.cci-paris-idf.fr/le-preau-corporate> : Le Préau est le centre pour le e-learning et l'innovation pédagogique de la CCI Paris Île-de-France.

THOT CURSUS <http://cursus.edu/> : Formation en ligne et culture numérique francophone ... Nous traitons de la formation et de l'utilisation des outils et ressources numériques pour l'éducation et la culture francophone dans tous les domaines.

RNCP ET CNCP : <http://www.cncp.gouv.fr/> Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) met à disposition de tous une information actualisée sur les diplômes, titres et certificats qui bénéficient d'une reconnaissance officielle.

UDEMY : <https://www.udemy.com/> cf. Imprim' Ecran Cours à la demande - Étudiez à tout moment le sujet que vous souhaitez. Découvrez des milliers de cours à partir de 14,99 € chacun. Pub Udemy

UNESCO : bibliothèque numérique <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000213475>

UNESCO ICT Competency Framework for Teachers : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000213475>

Policy Framework which explained the rationale, structure and approach of the ICT-CFT project
Competency Framework Modules which explained how three stages of educational development could be mapped against six aspects of a teacher's work to create a framework of 18 modules of teacher competencies

Implementation Guidelines which provided detailed specifications for each module

UNOW : Top : à fouiller - <https://www.unow.fr/ressources-gratuites/> La formation digitale tutorée Unow est la meilleure solution digitale pour faire monter en compétence vos collaborateurs. Chaque année, nous aidons des centaines d'entreprises à former leurs salariés de façon simple et efficace.

PEOPLE

AKEMAN

Intelligence artificielle Face reader : reconnaissance faciale automatisée 7 émotions de base de paul akeman

<http://eu-acerforeducation.acer.com/innovative-technologies/is-artificial-intelligence-transforming-education/>

Looming as one of the most disruptive technologies in the coming years, even in schools, Artificial Intelligence will be able to make the educational experience more efficient and engaging, both for teachers and students.

Last year the Stanford University published the report “Artificial Intelligence and Life in 2030”, exploring the role of AI in various aspects of society. Talking about education and learning, the report stated that AI will play a fundamental role

Fan de cet article : Intelligent machines will replace teachers within 10 years, leading public school headteacher predicts - Human tutors will be sidelined in near future as AI takes central role in education, suggests Sir Anthony Sheldon of Wellington College

<https://www.independent.co.uk/news/education/education-news/intelligent-machines-replace-teachers-classroom-10-years-ai-robots-sir-anthony-sheldon-wellington-a7939931.html>

ARGYRIS

Cf. chris argyris c'est Dave Gray Imprim écran - qui le cite dans <https://www.youtube.com/watch?v=WNAB3V80ZvU> : “organisational defense routines” + “self sealing logic + ladder of influence (how we get there)

https://is.muni.cz/el/1423/podzim2012/HEN572/um/6787670/200501_infed_argyris.pdf

Ted ex : apprendre une angue en 6 mois : <https://www.youtube.com/watch?v=d0yGdNEWdn0>

CAILLEZ

Cf. Cailliez : blog :

CHAPMAN

CF Digital Learning : Brian Chapman (people)

<http://www.chapmanalliance.com/howlong/>

<http://www.chapmanalliance.com/>

GURVORTS

Bernard <https://www.pinterest.fr/bernardguevorts/?autologin=true>

HAEUW

Blog de Frédéric HAEUW

Référenciel TIC pour les enseignants : <http://www.haeuw.com/article-un-referentiel-tic-pour-les-enseignants-92170898.html>

HOGSHEAD

Blog : Sally Hogshead : HOW TO FASCINATE - the throne of agony (creative) <https://www.howtofascinate.com/creativity-and-the-throne-of-agony>

BARRETTE

Christian

INTÉGRER EFFICACEMENT LES TIC À SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Professeur d'anthropologie Collège Ahuntsic Membre du Groupe de Recherche Action de PERFORMA : http://aqpc.qc.ca/sites/default/files/revue/Barrette_19_3.pdf

BATES

Tony

<https://www.tonybates.ca/2014/09/09/is-the-addie-model-appropriate-for-teaching-in-a-digital-age/>

Savannah State University : <https://www.savannahstate.edu/elearning/addie.shtml>

BYRON

Katie

qu'est ce qui est vrai? Vérité/réalité interprétation

Le Travail de Byron Katie est une démarche permettant d'identifier et de questionner les pensées qui sont à l'origine de toute la souffrance dans le monde. C'est un moyen pour trouver la paix avec vous-même et avec le monde.

<http://thework.com/sites/thework/francais/>

GABILLIET

Pourquoi la chance sourit-elle aux audacieux ? - Philippe Gabilliet, à l'USI

Il faut être courageux pour affronter l'adversité il faut être audacieux pour s'en faire une alliée :

<https://www.youtube.com/watch?v=a05UNoObCul>

<https://www.youtube.com/watch?v=a05UNoObCul>

KIZILCEC

René Kizilcec : Blog : <http://rene.kizilcec.com/> : René Kizilcec is an Assistant Professor of Information Science in the School of Computing and Information Science at Cornell University. His research focuses on the impact of digital technologies in educational contexts, particularly questions of equality in online learning and social-psychological barriers to success, and scalable interventions to improve educational outcomes and reduce achievement gaps.

Motivation as a Lens to Understand Online Learners: Toward Data-Driven Design with the OLEI Scale (avec EMILY SCHNEIDER) : <http://rene.kizilcec.com/wp-content/uploads/2013/02/kizilcec2015motivation.pdf>

LEBRUN

Marcel

Cf CCC

prof en techno de l'éducation et de la formation, conseiller pédagogique à l'IPM Louvain itw géniale : je suis un sceptique, malgré ma position et ma notoriété par rapport aux techno éducatives je me méfie toujours des extrêmes. J'ai une position qui n'est pas la même que tout le monde pour aller chercher les tierces places. Image du pendule : aux extrémités le pendule ne bouge plus j'aime bien expérimenter la pédagogie.

Les mooc c'est bien mais la question intéressante c'est: qu'est ce qu'on va en faire ?

https://www.youtube.com/watch?time_continue=319&v=hBPSQAPFG_c

Les classes inversées (Flipped classrooms) conjointement à la mise à disposition de savoirs déjà transmis (faut-il citer la Wikipedia, la Kahn Academy, les MOOC ...) posent la question du devenir du campus, de la classe spatio-temporellement marquée, du rapport au savoir et des (nouveaux) rôles à assumer par les apprenants et les enseignants. Eloignées des oppositions stériles entre savoirs et compétences, entre "l'enseigner et l'apprendre", entre décontextualisations porteuses de généralisation et contextualisations porteuses de sens, elles nous conviennent à des hybridations de différentes natures. Ainsi, l'instructeur à distance va assurer la portabilité de son enseignement jadis réservé au cénacle de l'amphi et l'accompagnateur d'apprentissage va s'inspirer des fonctions du tuteur à distance. En nous libérant des contraintes de l'espace-temps,

les technologies nous offrent de nouveaux lieux virtuels ou réels, de nouveaux temps pour enseigner et apprendre et de nouveaux rôles pour l'apprentissage toute la vie durant. C'est à examiner ces fertilisations croisées, ces tierces places que nous consacrerons notre intervention.

RAMUS

Franck : en quoi les sciences cognitives servent à apprendre à apprendre : mémorisation //

<https://www.youtube.com/watch?v=jd1jqILF4VE>

= évaluation formative plutôt que le test pour le test. Chaque séance de cours commence et finit par un petit test : permet de mieux ancrer les apprentissages en mémoire. Ce qui découle des travaux de recherche c'est qu'on aurait intérêt à faire des tests fréquemment et qu'on donne les réponses TOUT DE SUITE : meilleure façon de mémoriser (QCM). Pourrait aller vers du serious game (jeu sérieux où on a des défis à relever : on apprend en même temps

RODET

Jacques - Spécialiste du tuteurat à distance, a monté la formation E-Formateur pour evocime.

Red'chef revue tutorale à l'origine et animateur de T@D La conception des services tutoraux

Concepteur et animateur de T@D,

Dir publication de revue Tutorale

<https://www.youtube.com/watch?v=7IWzTICf6ps&feature=youtu.be>

Bases scientifique de t@d : <https://sites.google.com/site/letutoratadistance/Home/consulter/es-sai-liste>

<https://sites.google.com/site/letutoratadistance/Home>

<https://blogdetad.blogspot.com/2011/01/quelques-chiffres-pour-la.html>

<https://blogdetad.blogspot.com/2018/02/quelques-exemples-dinterventions.html>

<http://blogdetad.blogspot.com/2013/04/interventions-tutorales-structurelles.html>

<http://www.tutoratadistance.fr/Home/10-ans-de-t-d/calendrier/15-10-les-temps-du-tutorat-a-distance-par-margarida-romero>

<https://www.youtube.com/watch?v=wO3a0uqfNpo>

<http://www.inead.fr/blog/tutorat-coaching-cles-voute-formations-distance>

<http://www.tutoratadistance.fr/>

https://www.youtube.com/watch?time_continue=319&v=hBPSQAPFG_c

<http://www.tutoratadistance.fr/Home/10-ans-de-t-d/calendrier/marcel-lebrun>

<https://study.com/academy/lesson/peer-tutoring-definition-pros-cons.html>

<http://blogdetad.blogspot.com/2014/10/prioriser-les-besoins-de-soutien-des.html>

<http://blogdetad.blogspot.com/2019/01/greve-generale-illimitee-des-tutrices.html>

Vidéotheque numérique : (speech de j. Rodet 33 minutes)

https://www.canal-u.tv/video/academie_de_rennes/les_3eme_rencontres_de_l_enseignement_numerique.14892

J. RODET : <https://www.youtube.com/watch?v=r8TTWNUcfyQ&feature=youtu.be> : Quels liens entre les ingénieries de formation, pédagogique et tutorale ?

MOUILLÈRE

LUC - COACH

Luc Mouillère - Tranche de vie - <https://www.youtube.com/watch?v=jiDTxuTs-XANEILL>

NEILL

Conor "There's more people that are alive today, that have ever died"

"Every 2 min' the energy reaching the earth to the sun is equivalent to all the energy

What's important in speaking ? in speaking in sales, we assume interest. See someone benefit.

How their life has change. WHAT quality of life means to you. How do you affect quality of life for

a customer. Stories about people behind the things. How people are. WHAT's important to them.

What sacrifices have you made to achieve with something that was more important. Everything

is written in the powerpoint but they need to trust you. ANd they will then decide that they will act.

All the energy, cars, everything moving... Is equivalent to 2 minutes of sun. Does that change the way you think about energy. Facts that force rethinking

Subscribe for my new educational videos: <http://bit.ly/utube-rhetorical>

Check out my TED talk (coming up to 750k views):

<https://www.youtube.com/watch?v=zXCiv...> "The Discipline of Finishing: Conor Neill at TEDxUniversidaddeNavarra"

I am Conor Neill. I teach. I share tips. I ask questions.

I'm a member of EO, President of Vistage in Spain and teach at IESE Business School. Shout out if you've been there or done that ;-)

on <https://www.facebook.com/rhetorical>

on <https://twitter.com/conorneill>

on <https://es.linkedin.com/in/conor>

I'd love you to subscribe. My best ideas for videos come from your questions. What is your struggle?

Subscribe for my new educational videos: <http://bit.ly/utube-rhetorical>

Watch this video and more in the "Develop Your Speaking Skills" Playlist: <http://bit.ly/speak-course>

I have been teaching Persuasive Communications on MBA courses at IESE Business School for 10 years. This is part of a collection of short lessons compiled from my courses and shared for use both as a support to my classes, and a way of sharing this valuable knowledge to a wider audience via these awesome digital tools ;-)

Visit my channel for more videos: <http://www.youtube.com/user/rhetorica...>

Subscribe to receive new videos in your feed: <http://bit.ly/utube-rhetorical>

<http://www.conorneill.com> What are the first words of a speech? What should be the first sentence of a speech? How can you engage an audience from the first moment? There are 3 ways to start a speech.

PALOMBI

Elodie Paola PALOMBI

<https://www.cairn.info/revue-distances-et-savoirs-2007-1-page-29.htm>

De la distance dans un dispositif de formation en « présentiel enrichi »

Analyse des configurations d'activités

Serge Leblanc et Fabrice Roublot

PEREIRA

Auto-promo Eric : https://www.youtube.com/channel/UCk5PRPlx5cDdpX8MUeF4DRg?view_as=subscriber

SLADE

Tim

Présentation prifile chouette : Tim Slade

Tim Slade is a speaker, author, and award-winning eLearning designer. Having spent the last decade working to help others elevate their eLearning and visual communications content, Tim has been recognized and awarded within the eLearning industry multiple times for his creative and innovative design aesthetics. Tim is a regular speaker at international eLearning conferences, is a recognized Articulate Super Hero, co-author of the popular E-Learning Uncovered book series, and author of the The eLearning Designer's Handbook.

SERRE

MICHEL SERRES externalisation des savoirs (lire petite poussette)

SWEIGERT :

Dan

<https://dansweigert.wordpress.com/teaching-through-storytelling-my-portfolio/>

FEUD : jeu : à mourir !!! http://cropcirclecollective.com/elearning_feud/story_html5.html

Super jeu pour comprendre la taxonomie de Bloom : http://cropcirclecollective.com/blooms_taxonomy_dragdrop/story_html5.html

WATSON

Super Article : Richard Watson

Fight against impostor syndrom : <https://www.howtobecomeanelearningfreelancer.com/2019/01/11/does-imposter-syndrome-stop-you-from-becoming-an-e-learning-freelancer/>

BLOGS

Retrouvez, ci-dessous, une liste non exhaustive de sites intéressants à suivre dans le cadre de votre veille sur le e-learning :

Blog les essentiels du E-learning

Blog de Allison Lamotte faisant une revue sur différents sujets : Applications auteur (articulate), outils de relecture et LMS. Sur les technologies, tips et pratiques du e-learning en général. Mais spécialisé à articulate storyline. Possibilité de s'inscrire pour recevoir une newsletter plus pratique.

<http://blogs.articulate.com/les-essentiels-du-elearning/>

Digital learning academy

Espace pour :

- S'informer et se former au fil de l'eau, pour rester au top dans son métier ;
- Participer à une communauté d'échanges de pratiques entre professionnels de la formation ;
- Bénéficier de la veille sur les nouvelles pratiques et tendances en matière de pédagogie, technologie, méthodes de formation, cognition et communication ;
- Accéder à des dossiers de fond à valeur ajoutée (livres blancs, études...) ;
- Echanger de façon synchrone ou asynchrone entre professionnels et experts (chats réguliers, webinars mensuels privés...) ;
- Suivre les événements majeurs pour se professionnaliser : Learning Happy Hours, Digital Learning Day, LearnInnov.

<https://digital-learning-academy.com/blog-veille-digital-learning/>

Educpros

<http://blog.educpros.fr/jean-charles-cailliez/a-propos/>

S'inscrire à ça : <http://blogs.articulate.com/les-essentiels-du-elearning/mesurer-lefficacite-de-votre-module-e-learning-avec-les-4-niveaux-devaluation-de-kirkpatrick/>

Eduscol

Eduscol est un service de l'Education Nationale. Il met à disposition des ressources et outils liés à l'éducation et propose un ensemble de sites (multilingues) et de services dédiés qui peuvent être intéressants et inspirants pour certains sujets notamment le numérique.

<http://eduscol.education.fr>

E-learning Letter

Veille sur l'actualité et les stratégies du digital learning (+ événements, webinaires, formations, quelques offres d'emploi, etc.) avec plutôt un point de vue formation pro/adultes & entreprise.
<http://www.e-learning-letter.com/>

E-learning Industry

Le réseau e-Learning Industry est géré par la plus grande communauté en ligne de professionnels opérant dans le secteur du e-learning sur LinkedIn. Les objectifs d'e-Learning Industry sont les suivants :

1. aider les concepteurs pédagogiques et/ou les professionnels du eLearning à trouver un projet ou un job temporaire ;
 2. partager les connaissances via des articles, tweets, ppp... ;
 3. bâtir une communauté en ligne de professionnels opérant dans le secteur du e-learning.
- <https://elearningindustry.fr/>

Elearning news - Le blog du digital learning

<https://www.elearning-news.fr/2017/04/18/digital-learning-les-10-grandes-tendances-pour-la-formation-de-demain/>

Site développé par CEGOS.

Vous trouverez des informations sur les items suivants :

- Tendances,
- Pédagogie,
- Technologie,
- Conduite du changement,
- Stratégie de la formation,
- Actualités de la formation,
- Outils.

Ce site permet de générer un flux RSS et donc de filtrer les informations via des mots clefs.

<https://www.elearning-news.fr/>

Formateur du Web

C'est une mine d'informations concernant :

- la culture digitale (blog d'articles de sources diverses et variées),
- la pédagogie (blog d'articles sur le sujet),
- les outils et la technologie (beaucoup de mindmaps très utiles),
- des tests et des guides de prise en mains d'une multitudes d'outils.

Olivier Legrand travaille depuis 15 ans dans l'univers de la formation. Toujours curieux et en recherche de nouveautés, il nous fait partager sa veille et ses trouvailles dans de nombreux domaines.

<https://www.formateurduweb.fr/>

Framasoft

Le site de framasoft répertorie tous les logiciels libres avec unbuntu.

En vous abonnant à la lettre de framasoft, vous êtes tenus informés de tout ce qui se passe en matière de logiciel libre.

<https://framasoftware.org/>

Funny Learning

Quand les neurosciences réinventent vos formations

Test : quel est mon style de formateur ?

<http://www.funny-learning.com/fr/blog/metier/formation-quel-est-mon-style-de-formateur.html>

<http://www.funny-learning.com/>

Innovation-pédagogique

Site participatif, lieu de partage et d'échange autour des initiatives et des innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur francophone (en ligne ou pas) : il propose des fiches pédagogiques, des retours d'expériences, une veille, un réseau social (facebook), une newsletter...

<https://www.innovation-pedagogique.fr/>

Thot

Site francophone de veille sur la formation en ligne.

<https://cursus.edu/>

L'atelier du formateur

Un site d'informations sur le Digital Learning et certains outils et nouveauté comme Lectora, iSpring et Totara.

Mais aussi les formations en digital learning qui existent : tout niveau, toutes modalités, LMD ou MOOC...

<https://latelierduformateur.fr/>

Les Outils Tice

L'actualité des outils Tice pour la classe par Fidel Navamuel.

<https://outilstice.com/>

Noob E-learning

"Le E-learning pour les nuls" : présentation d'outils, d'analyses et d'expertises par les éditeurs de TreeLearning (suite de logiciels e-learning).

<https://noobelearning.com/>

Sydologie

Le magazine de l'innovation pédagogique en ligne (sydologie.com)

Ce site internet assez riche issu de la veille pédagogique, qui propose des coups de coeur et des coups de gueule sur les innovations de ce secteur. Il permet de découvrir des tests outils, des outils collaboratifs ou de veille et aborde les sujets du e-learning, des vidéos, des schéma, des Quiz & jeux, des supports de présentation ou encore des livres blancs, un agenda.

Le site propose aussi un magazine et une newsletter.

<http://sydologie.com/outils-category/e-learning/>

Learning sphere experience

Des experts indépendants et freelance animent des webconférences gratuites, avec possibilité de les voir en replay.

Les sujets abordés sont toujours en prise avec l'actualité de la formation multimodale.

Les participants aux webconférences ont la possibilité avant et pendant la conférence d'interagir et de poser des questions pour approfondir ou répondre sur certains aspects.

<https://learning-sphere-experience.com/>

Living Lab Sofa du CNAM

Ce site se présente comme un lieu d'observation et d'expérimentation des pratiques et des usages socio-éducatifs du numérique. Ses objectifs : anticiper les nouveaux usages et participer à l'innovation de l'offre de formation du CNAM.

Le site propose notamment des articles sur des expérimentations pédagogiques, des tests de Serious Games, une boîte à outils (tutoriels Moodle et autres outils web...).

<https://living-lab.cnam.fr/>

Marketing Bienveillant

Formateurs, coachs et consultants, vous souhaitez réussir votre transformation digitale ? Vous voulez créer et animer des formations e-learning ou blended-learning ? Pour répondre à vos besoins, nous vous proposons plusieurs outils pédagogiques dédiés à la formation à distance. Ne perdez pas votre temps et votre argent, équipez-vous directement des outils pédagogiques les plus adaptés !

<https://marketing-bienveillant.com/outils-pedagogiques-formateur-en-ligne/#6>

Marketing bienveillant : Blog : valorisez votre savoir sur le web

<https://marketing-bienveillant.com/>

NOOBLE LEARNING : le elearning pour les nuls : S'abonner à leur newsletter et leur écrire :

<https://noobelearning.com/contact/>

cf. lien PECHA KUCHA: <https://noobelearning.com/2018/11/23/le-graphisme-et-le-digital-learning/>

Web design

Inspiration et tutoriels : <https://www.blogduwebdesign.com/>

SPLASH SCREEN :

<https://www.blogduwebdesign.com/interactions-mobile/25-splash-screen-applications-mobiles/1154>

COMMUNICATION - FORMATION - NEWSLETTERS RESSOURCES - DONNÉES

metacognition en savoir plus

Université Lille 3 "Apprendre à Apprendre" : <https://goo.gl/jt59q1>

SOCIAL (intégrer)

COGNITIF (réguler l'action)

PSYCHOLOGIQUE (engager l'aciton)

SEMANTIC SCHOLAR : <https://www.semanticscholar.org/> Semantic Scholar is a free, nonprofit, academic search engine from AI2.

Reusable Learning Objects: Let's give it another trial : <https://pdfs.semanticscholar.org/c863/ee3e80eb8ab9c0d09756a5b8a4f33f726699.pdf>

KTH : Skolan för elektroteknik och datavetenskap (EECS) - Electrotechnical and Data Society School (EECS) : <https://www.kth.se/eecs>

MODULARIZATION OF THE LEARNING ARCHITECTURE : <http://www.csc.kth.se/utbildning/forskar/avhandlingar/doktor/2008/PaulssonFredrik.pdf>

RESEARCH COLLECTION : <https://www.research-collection.ethz.ch/> Repository for Publications and Research Data - MODULARIZATION STRUCTURAL WEB BASED CONTENT: <https://www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/48090/eth-28088-02.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

DIVA PORTAL : <http://www.diva-portal.org/> DiVA portal is a finding tool and an institutional repository for research publications and student theses written at 47 universities and research institutions.

LEARNING : <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:13577/FULLTEXT01.pdf>

E-Learning industry : <https://elearningindustry.com/> The Problem With Modular Learning And 3 Easy Ways To Fix It

While advantageous in theory, self-paced learning modules, or modular learning, can actually hinder your organization's learning and performance if not executed effectively. This article provides 3 ways to fix the problem with learning modules and create reusable, multipurpose lessons that will provide more bang for your buck. <https://elearningindustry.com/problem-modular-learning-3-easy-ways-fix>

PROCESSLIBRARY.COM : <https://www.processlibrary.com/fr/> Bienvenue sur ProcessLibrary.com, lauréat du Top 100 Classic Websites de PCMAG, technologie : catégories téléchargement et faites-le vous-même.

ProcessLibrary est une ressource gratuite qui fournit des informations sur les processus et les DLL exécutables ou se trouvant sur les PC Windows. C'est une base de données extensive et régulièrement mise à jour avec plus de 195 000 entrées et comptages. U.dll <https://www.processlibrary.com/fr/directory/files/u/26511/>

: Que fait u.dll sur mon ordinateur ?

u.dll est un processus appartenant au programme publicitaire de sqwire par sqwire.com. Ce module surveille vos habitudes de furetage et distribue les données de nouveau aux serveurs de l'auteur pour l'analyse. Ceci incite également annoncer des popups. Ce processus est un risque pour la sécurité et devrait être retiré de votre système.

Les processus non-système tels que u.dll proviennent du logiciel que vous avez installé sur votre système. À cause des nombreuses applications de stockage de données sur votre disque dur et dans votre registre système, il est probable que votre ordinateur ait subi une fragmentation et accumulé des entrées invalides pouvant affecter les performances de votre PC.

PYTHON : <https://www.python-course.eu/>

Modular programming : https://www.python-course.eu/python3_modules_and_modular_programming.php

SLIDESHARE - LinkedIn <https://www.slideshare.net/> : Discover. Share. Learn.

Share what you know and love through presentations, infographics, documents and more : DIGITAL LEARNING PROJECT : <https://fr.slideshare.net/sproutlabs/the-roots-of-a-great-digital-learning-project>

Artificial Intelligence : <https://www.slideshare.net/EdurekaIN/what-is-artificial-intelligence-artificial-intelligence-tutorial-for-beginners-edureka>

SCRIBD : <https://fr.scribd.com/> S'abonner ? Scribd est un site de partage de documents en ligne qui est actif depuis mars 2007. Son siège est à San Francisco (États-Unis). Scribd a été fondé en 2006 par Trip Adler¹. Scribd offre un lecteur gratuit de documents de 160 ko qui se charge dans les navigateurs compatibles avec JavaScript et flash. Ces documents iPaper sont obtenus après conversion de divers fichiers (Powerpoint, PDF, Word) et peuvent être partagés, sécurisés et inclure de la publicité. Ce lecteur supporte les zooms, la recherche de texte, différents modes de visualisation, l'utilisation de l'imprimante. Toutefois, le téléchargement des ouvrages reste réservé aux utilisateurs inscrits et ayant souscrit à un passe limité dans le temps.

COMPETICE : «COMPETICE est un outil pragmatique plus que théorique, qui vise à aider les décideurs des établissements du supérieur à se poser les bonnes questions et les amener à faire les bons choix pédagogiques, technologiques et organisationnels, pour réussir l'intégration des TICE» <https://fr.scribd.com/document/52715108/Analyse-de-la-ressource-numerique-COMPETICE>

COURS DIVERS ET VARIÉS - MATIÈRES

Coach College www.coachcollege.fr : guide pour apprendre à apprendre aux collégiens

Histoire Géo : Excellent - Super site d'histoire géo

Cf. <http://histoiregeo72.canalblog.com/archives/2014/11/07/30912425.html>

Mathématiques : Super site pour les maths : <http://xmaths.free.fr/revisions/ts/fiches/complexes2a.htm>

Relecture - réécriture :

https://www.grammarly.com/?q=grammar&utm_source=quora&utm_medium=cpc&utm_campaign=other-ROSimage&utm_term=othergeos&utm_content=i2 : cf. Get corrections from Grammarly while you write on Gmail, Twitter, LinkedIn, and all your other favorite sites.

et AICC : http://www.elearning-propos.com/docs_ct/scorm_aicc.html

Cf. Trends in Digital learning : <https://sproutlabs.com.au/resources/webinar-recording-trends-in-digital-learning/>

Psychologie "Stanislas Deahaene" :

https://www.college-de-france.fr/site/stanislas-dehaene/_course.htm (modifié)

<https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/687/formation-ce-qui-change-en-janv>

Et ça (génial) 5 Ways to Kickstart Your E-learning Career : <http://blogs.articulate.com/rapid-elearning/5-ways-kickstart-e-learning-career/>

Supers conseils : suivre (et à lire)

<https://www.seriousfactory.com/community/2018/06/14/6-astuces-personnaliser-efficacement-modules-digital-learning/>

Lecture intéressante : COMMENT JOURNALISTES ET COMMUNICANTS DOIVENT-ILS TRAVAILLER ENSEMBLE AUJOURD'HUI ?

<https://www.cision.fr/ressources/articles/comment-journalistes-et-communicants-doivent-ils-travailler-ensemble-aujourd'hui/>

BIBLIOGRAPHIE

Pendant ma formation, j'ai lu les trois livres conseillés :

« Ecrire son journal pédagogique - Analyser et élaborer sa pratique », Michel Barlow, Hélène Boissière-Mabille, Chronique Sociae

« De la métacognition à l'apprentissage autorégulé », sous la direction de Bernadette Noel, Sylvie C. Cartier, préface Jacques Tardif, éditions de boeck, 2016

« Apprendre à apprendre » Jérôme Saltet, André Giordan, Librio, 2015

Cela m'a donné envie d'aller plus loin. Parmi mes prochaines lectures :

L'Émile, ou de l'Éducation, Jean-Jacques Rousseau, 1762

Les TICE et l'innovation pédagogique dans l'enseignement supérieur : comment et pourquoi les modes de l'interaction humaine évoluent-ils dans les systèmes d'information pédagogique ? Armand Lietart : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01291301/document>

Parmi les ouvrages :

BIBLIOGRAPHIE DE L'INGÉNIEUR PÉDAGOGIQUE :

ARDOUIN, T. (2006), Ingénierie de formation pour l'entreprise, Paris, Dunod

CASPAR, P. (2011), La formation des adultes, hier, aujourd'hui et demain, Paris, Eyrolles

BERAUD, C., COULMONT B., (2008), Les courants contemporains de la sociologie, Paris, PUF

CARRE, P. & CASPAR, P. (dir), (2011), Traité des Sciences et Techniques de la Formation, Paris, Dunod, 3ème édition

CARRE, P., (2005), L'apprenance, Paris, Dunod

FERNAGU OUDET, S. (2007), Organisation du travail et développement des compétences, Paris, L'harmattan

MEIRIEU, P., (1996), Frankenstein pédagogue, Paris, ESF

LE BOTERF, G. (2000), Construire des compétences individuelles et collectives, Paris, éditions d'Organisation

LE BOTERF G., (2011) Ingénierie et évaluation des compétences, Paris, éditions d'Organisation

PASTRE, P. (2002), L'analyse du travail en didactique professionnelle, Revue française de Pédagogie, N°138

PASTRE, P., (2011), La didactique professionnelle, Paris, PUF

BOURASSA, B., et Al. (2000), Apprendre de son expérience, Montréal, PUQ

HOUSSAYE, J., (dir.), (1994), Quinze pédagogues - leur influence aujourd'hui, A. COLIN

MAUBANT, P., Pédagogues et pédagogies en formation d'adultes, Paris, PUF

ENLART, S., (2007), Concevoir des dispositifs de formation d'adultes, Demos

MAGER, F., (2005), Comment définir les objectifs pédagogiques, Paris, Dunod

CIFALI M., ANDRE, A., (2007), Ecrire l'expérience - vers la reconnaissance des pratiques professionnelles, Paris, PUF

Ou encore : Pereira - Blog :

BARBOT M.J., CAMATARI G., 1999, Autonomie et apprentissage, l'innovation dans la formation, Paris, PUF

CARRE P., MOISAN A., POISSON D., 1997, L'autoformation, psychopédagogie, ingénierie, sociologie, Paris, PUF
CARRE P., TETART M., 2003, Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée ou l'autoformation en actes, Paris, l'Harmattan
COPAS (col.), 1995, Formations individualisées, manuel à l'usage des acteurs de la formation professionnelle, Paris, La documentation Française
Collectif de Chasseneuil, 2001, Accompagner des formations ouvertes et à distance, Paris, L'Harmattan,
GLIKMAN V., 2002, Des cours par correspondance au « e-learning », Collection Education et formation, Paris, PUF
JEZEGOU A., 1998, La formation à distance : enjeux, perspectives et limites de l'individualisation, Paris, L'Harmattan
PREVOST H., 1994, L'individualisation de la formation, autonomie et/ou socialisation, Lyon, Chroniques Sociales
VENDRAMIN P., 2004, Le travail au singulier, le lien social à l'épreuve de l'individualisation, Louvain-la-neuve, L'Harmattan/Academia Bruylant

Ou encore :

DEWEY John, « Démocratie et Éducation », suivi de « Expérience et Éducation », Armand Colin Éditeur, Paris, Édition 2011 (Introduction Denis Meuret, préface Joëlle Zask, présentation Gérard Deledalle), ISBN 978-2-200-27265-4
Quinze pédagogues- textes choisis, Jean HOUSSAYE, Éditions Bordas, Paris 2002, ISBN 978-2-04729448-2
Article extrait de la revue « Perspectives : revue trimestrielle d'éducation comparée », Paris, UNESCO (Bureau international d'éducation), volume XXIII, N° 1-2, 1993, p277-93
Revue « Tracés. Revue de sciences humaines » : article « John Dewey. La réalité comme expérience », 2005
« Être en projet pour être autonome », M. JOFFRE, Mémoire M1 Sciences de l'éducation, Université de Rouen, 2010
« Des médiations éducatives à l'actualité de John Dewey », I. ALVES-BERNARD, Université C. de Gaule, Lille III
La doctrine pédagogique de John Dewey - Ou TSUIN-CHEN - Bibliothèque d'histoire de la philosophie 1958
La pédagogie de John Dewey - Philosophie de la continuité - Gérard DELEDALLE - Éditions du scarabée 1965

Ou encore :

Comptes à rendre, ou l'analyse des blocages socio-affectifs dans l'apprentissage des mathématiques aux adultes, mémoire du DUFA, juin 1990
Apprentissage de l'autonomie ou autonomie de l'apprentissage ? La réponse d'un APP, mémoire de Maîtrise des Sciences de l'Education, oct. 1993
Les acteurs de l'enseignement ouvert : nouvelles fonctions, nouveaux besoins de formation, mémoire de DEA des Sciences de l'Education, juin 1995
Articulation des fonctions au sein d'un atelier de pédagogie personnalisée, in « les Ateliers de Pédagogie Personnalisée, un exemple en région Nord-Pas de Calais », Les cahiers d'études du CUEEP, n°31, sept. 1995

Autonomie, autoformation et didactique des mathématiques, in « les Ateliers de Pédagogie Personnalisée, un exemple en région Nord-Pas de Calais », Les cahiers d'études du CUEEP, n°31, sept. 1995

HAEUW Frédéric, THIERRY Laurence et REHOUMA Djamila, Centre de ressources et tutorat, le cas des CURES, in « pratiques d'autoformation et d'aides à l'autoformation », Les cahiers d'études du CUEEP N° 32/33, mai 1996

Enseignement ouvert : une nouvelle approche des fonctions formations, Actualité de la Formation Permanente n° 156, oct./nov. 1998 (page 78-81)

Construction des savoirs et construction identitaire, le pari de l'autoformation, in « la pédagogie différenciée en actes », revue SPIRALE, hors série N°3, IUFM 59/62, Lille3 , 1999

Les défis sociaux de l'autoformation, autonomie et risque d'exclusion ? communication présentée dans le cadre des rencontres du multimédia, Rennes, nov. 1999

Les nouveaux rôles des formateurs dans un dispositif d'autoformation éducative : le cas des Ateliers de Pédagogie Personnalisée, in « l'autoformation reliée au travail, apports européens et nord-américains pour l'an 2000 (sous la direction de FOUCHER Roland)», Les Editions Nouvelles, Montréal, 2000

Construction identitaire et rapports aux savoirs, série « les chemins de praticiens », revue Perspectives Documentaires en Education, INRP, janv. 2000

HAEUW Frédéric et COULON Arnaud, l'évolution des compétences du/des formateurs dans les dispositifs de formation ouverte et à distance - étude de deux dispositifs français : le réseau des Ateliers de Pédagogie Personnalisée et le réseau Miri@d, rapport du CEDEFOP, 2001

L'analyse des besoins de formation des personnels de l'enseignement supérieur à l'usage des TICE, mars 2002

Collectif du Moulin, intégrer les formations ouvertes, L'Harmattan, collection savoir et formation, 2002

Un outil de pilotage des projets TICE par les compétences, communication présentée dans le cadre du 2ème colloque inter-universitaire « former des enseignants et des formateurs par l'enseignement supérieur », IUFM de Reims, 19 et 20 sept. 2002

Technologies en formation et compétences des acteurs : adaptation ou transformation ?, in « les TIC au service des nouveaux dispositifs de formation », Education permanente n°152, oct. 2002 (page 71-83)

La question de la compétence des acteurs, Actualité de la Formation Permanente n° 180, sept./oct. 2002 (page 22-25)

Intégrer les technologies dans les universités, Actualité de la Formation Permanente n° 180, sept./oct. 2002 (page 71-74)

Vers un redéploiement des compétences dans les dispositifs de formation ouverts et à distance, Revue Distances&Savoirs N°1-2003, Hermes-Lavoisier

Les compétences des formateurs en A.P.P., in « les ateliers de pédagogie personnalisée ou l'autoformation en actes», coord. CARRE Philippe et TETART Michel, L'Harmattan, janv. 2003

HAEUW Frédéric et POISSON Daniel, Se former par la pédagogie du projet dans le contexte de l'autoformation accompagnée, in « Former, se former autrement », les cahiers d'études du CUEEP N° 49, fév. 2003 (page 67-81)

TIC, FOAD et temps : à la recherche de nouvelles articulations, Actualité de la Formation Permanente n° 183, mars/avril 2003 (page 121-126)

HAEUW Frédéric et POISSON Daniel, Un triple niveau d'accompagnement de l'autoformation éducative , in « accompagnements en formation d'adulte », les cahiers d'études du CUEEP N° 50-51, avril 2003 (page 137-143)

Epistémologie et modèles pédagogiques : des liens cachés, Actualité de la Formation Permanente n° 191, juillet/août 2004 (page 20-23)

Le Référentiel de bonnes pratiques de la FOAD, Actualité de la Formation Permanente n° 192, sept./oct. 2004 (page 107-110)

Rapports au savoir et changements paradigmatiques en andragogie, le cas des Ateliers de Pédagogie Personnalisée, Thèse de Doctorat de Sciences de l'Education, soutenue le 15 janvier 2002, Lille, 2004 éditions ANRT

Individualisation et nouvelles modalités de formation : quelles articulations, quel avenir ? Actualité de la Formation Permanente n° 196 mai/juin 2005 (page 51-57)

L'impact des démarches qualité en formation ouverte et à distance sur la professionnalisation des acteurs de la formation, in « pratiques innovantes en formation et enjeux pour la professionnalisation des acteurs », CEDEFOP, Collection Panorama, Luxembourg, 2005

HAEUW Frédéric et GARNIER Bénédicte, La mutualisation de ressources pédagogiques ou la théorie de maçon, Actualité de la Formation Permanente n°202/mai 2006 (page 49-58)

HAEUW Frédéric et BELHAMICI Louiza, La FOAD au carrefour des chemins, un échange épistolaire, Revue Distances&Savoirs N°4-2006, Hermes-Lavoisier

HAEUW Frédéric Portées et limites d'une labellisation d'organismes de formation par des branches professionnelles, Actualité de la Formation Permanente n° 226-227/février 2011 (page 61 à 66)

HAEUW Frédéric et DE FERRARI Mariela (coord.), « Répondre aux besoins linguistiques des salariés du particulier employeur, bilan d'une recherche-action », les Editions de l'Institut FEPEM de l'Emploi familial, Alençon, mai 2011

HAEUW Frédéric et ARNODO Joelle, la société numérique : un contexte propice au renouvellement des pratiques de lutte contre l'illettrisme, in « la formation à l'épreuve du numérique », Education permanente Hors-série AFPA, 2013 (page 181-192)

Sources :

<http://florence-policard-memo-ipfa13.weebly.com/sitographie.html>

<http://www.haeuw.com/bibliographie.html>

<http://pour-former.com/index.php/blog/>