



Guide méthodologique pour la conception d'une formation à distance

Introduction

Ce guide méthodologique a été construit à l'occasion du projet **Conecte** (*Collaborative Network for Career-building, Training, and E-learning*), un projet *Erasmus+ Capacity Building in Higher Education* à financement européen. L'objectif de ce guide ? Vous aidez dans la conception de formation en ligne.

Un mot sur le projet *Conecte*

Dans un monde en perpétuelle évolution technologique, les étudiants doivent acquérir de nombreuses compétences tout au long de leur cursus académique pour faire face aux divers enjeux du marché de l'emploi marqué par la transformation des métiers.

C'est ainsi que le projet *Conecte* vise quatre objectifs :

- aider les universités à adapter leurs programmes de manière à répondre aux compétences demandées par les entreprises;
- accompagner les enseignants et étudiants dans leur transition numérique notamment par la formation à distance;

- coupler l'apprentissage en milieu professionnel avec le parcours académique en ligne et à distance afin d'acquérir les compétences demandées dans un contexte de travail;
- amener les entreprises et les universités à collaborer pour faciliter l'intégration des futurs diplômés au travers d'un projet connecté.

Afin d'accomplir ces innovations, l'élaboration de ce guide méthodologique a comme visée d'accompagner la conception d'environnement d'apprentissage virtuel. Il s'adresse aux enseignants et à leur équipe afin de continuer à les soutenir dans la préparation de formation à distance.

Qu'est ce qu'une formation à distance ?

Tout d'abord, revenons sur le principe de formation à distance. Cette dernière se caractérise par une distance physique entre l'apprenant et le formateur lors de l'apprentissage. En effet, ce type dispositif d'enseignement ne nécessite pas la présence des étudiants et des professeurs dans l'auditoire ou dans la salle de classe. L'objectif est que des apprenants puissent se spécialiser dans une profession ou d'acquérir la maîtrise d'une compétence à domicile, via des cours par correspondance ou mis en ligne sur Internet.

On distingue différentes formes de formation à distance en fonction de leur format, de leur public ou encore de leurs modalités de participation : SPOC, MOOC, FOAD, COOC etc...

Voici quelques avantages et inconvénients de ce type d'enseignement :

Avantages

- La flexibilité des horaires et des parcours ;
- Le développement de l'autonomie des apprenants ;
- La possibilité d'adaptation des rythmes d'apprentissage ;
- La réduction des déplacements domicile-université ;
- La personnalisation des apprentissages et des parcours.

Inconvénients

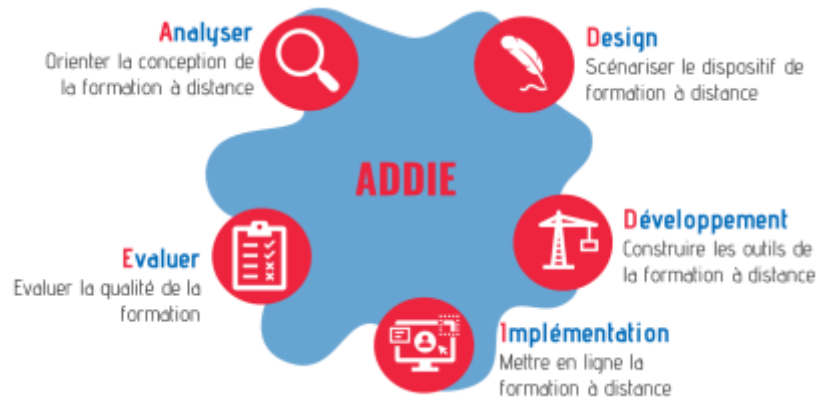
- Moins d'interactions sociales entre les pairs et avec l'enseignant ;
- Problèmes techniques possibles ;
- Moins d'engagement de la part des apprenants et diminution de la motivation des apprenants ;
- La fracture numérique : amplification des inégalités socio-économiques.

Vous trouverez à la fin de ce guide méthodologique l'ensemble des concepts gravitant autour de la formation à distance.

Le modèle ADDIE

La conception d'une formation à distance passe par différentes étapes essentielles à son élaboration. Ce guide méthodologique de conception de formation à distance s'articule selon le modèle d'ingénierie pédagogique "ADDIE". Créé en 1975 par l'Université de Floride, le modèle ADDIE comporte cinq phases: A pour "Analyser", D pour "Design", D pour "Développer", I pour

“**Implémentation**” et E pour “**Évaluer**”. Chacune de ces phases joue un rôle essentiel afin d’assurer l’efficacité d’un dispositif pédagogique.



Analyser : Orienter la conception de la formation à distance



La première phase consiste à **analyser** tous les paramètres à prendre en compte pour **orienter la conception de la formation à distance**. Il est primordial de passer par cette phrase avant de se lancer dans une création pédagogique et réaliste. En effet, la mise en oeuvre de la formation à distance repose sur des **ressources humaines, financières et matérielles** afin de mener à bien la formation et sa conception. Voici les différents éléments à prendre en compte :

1. Pour mener à bien le projet, l'élaboration **d'une équipe de travail** est essentielle. Pour cela, il faudra **identifier des acteurs** qui prendront part à ce projet (enseignants-concepteurs, ingénieurs pédagogiques, informaticiens, développeurs et/ou infographistes), ainsi que les **partenariats** possibles comme des experts extérieurs qui pourront être interrogés et apporter un éclairage sur la thématique de la formation.

2. Ensuite, la mise en place d'une **analyse stratégique** permet d'identifier les **caractéristiques du public**, les besoins de formation ainsi que le contexte. L'équipe de travail identifiera de manière précise les caractéristiques du public cible comme leur **année d'étude**, la **discipline** rattachée à la thématique de formation ou encore s'ils sont inscrits dans un **cursus initial ou continu**. Lors de cette étape, le **degré d'ouverture** de la formation est également fixé, c'est-à-dire déterminer si un nombre de participants non prévu au départ peut participer à la formation.
3. L'orientation de la conception se traduit également par l'**identification des objectifs de la formation à distance**. En amont, une récolte et une **analyse de besoins** permettra d'identifier les raisons de développer cette formation à distance, la thématique de la formation, les nouveaux savoirs à développer chez les apprenants ou encore les modalités de formation. L'équipe pédagogique fixera les **objectifs principaux** des formations, des objectifs spécifiques à chaque activité d'apprentissage viendront lors la phase n°2
4. Il est également essentiel de pouvoir **déterminer très clairement le contenu notionnel**. Pour cela, l'équipe de travail procédera à une **analyse de contenu** en identifiant la matière théorique et les **concepts clés** gravitant autour de la formation. La veille concurrentielle permettra d'effectuer **une recherche de ressources théoriques**, qui pourront être exploitées durant l'apprentissage. Le contenu notionnel identifié et les différentes recherches menées, le tout peut être **rassemblé** (Drive, document partagé, mur collaboratif...). **Les connaissances théoriques peuvent être structurées** au travers d'une carte conceptuelle, par exemple. Cette étape est indispensable pour l'étape 2 et la division en module de formation.
5. De pair avec l'identification des objectifs et du contenu notionnel, la phase n°1 identifie **les compétences disciplinaires** (spécifiques à la thématique de formation), **personnelles** (spécifiques à l'apprenant comme l'autoévaluation) et **professionnelles** (spécifiques à une insertion au marché de l'emploi comme la capacité de collaboration) à développer durant la formation.
6. Pour orienter la conception de la formation à distance, l'équipe détermine **les stratégies d'apprentissage** c'est-à-dire d'actions métacognitives ou cognitives utilisées dans la situation d'apprentissage. Elles peuvent être abordées de diverses manières : **collaborative**, par un parcours de **formation autonome**, par la **conception d'un contenu écrit ou multimédia** demandé aux étudiants, par le développement d'un **esprit critique** ou encore par des éléments de **ludification** (jeu, badge numérique). Les stratégies d'apprentissage peuvent être de différents types. Par exemple, la formation peut amener l'apprenant à (Bégin, 2008) :
 - a. Identifier les informations pertinentes ;
 - b. S'assurer de la qualité des informations ;
 - c. Établir des relations ou des rapports entre les éléments et les caractéristiques ;
 - d. Élaborer du contenu en reprenant des informations pour l'exprimer sous une autre forme ;
 - e. Construire un ensemble d'informations ou de connaissances ;
 - f. Déterminer la justesse des connaissances en posant un regard critique sur celles-ci ;

- g. Observer ses propres mécanismes et son fonctionnement et ensuite les réajuster pour atteindre son objectif;
7. L'équipe de travail doit fixer les **prérequis**, c'est-à-dire les savoirs, savoir-faire ou compétences préalables pour pouvoir suivre la formation à distance. L'identification des **prérequis** permet de définir les **modalités de participation** afin de savoir si la formation peut être **ouverte** à tous, de déterminer sa **gratuité** et la **langue** utilisée. En effet, une formation ouverte à tous et une formation à destination d'étudiants en dernière année auront des prérequis complètement différents.
 8. Il est également nécessaire de préciser les **modalités d'encadrement** en précisant les personnes qui encadreront la formation et l'opération des **modalités de communication** avec les apprenants, au travers des actions à réaliser et des outils utilisés. Établir un **devis d'encadrement** permet d'identifier les **modalités tutorales** et le **suivi des apprenants** en proposant un complément de formation à ceux désirant approfondir leurs connaissances. Si nécessaire, ce point peut être ajusté dans la phase suivante.
 9. Enfin, l'ensemble de cette analyse permet d'**identifier les outils et le matériel** pour réaliser les différentes actions : aussi bien les outils de gestion de l'équipe de travail comme un tableau de bord et/ou un Drive, que **la plateforme LMS** (Learning Management System) où la formation sera implémentée, ou encore **les outils de conception de ressources technopédagogiques** comme le matériel pour réaliser des capsules vidéo. L'analyse du matériel permet également de déterminer les ressources déjà disponibles et les coûts à effectuer pour mener à bien le projet.

L'ensemble de ces critères va également définir le **type de formation à distance** à développer comme un MOOC, si l'on souhaite une formation ouverte, un SPOC, si la formation est à destination d'un petit groupe spécifique d'apprenants ou encore un COOC, si la formation est à destination du personnel d'une entreprise.

Dans la perspective d'assurer cette stratégie, **une étude de faisabilité** est à entreprendre. Cette étude sera portée par l'élaboration d'un dossier d'aide à la décision comprenant les coûts et délais fixés. De plus, il faut identifier la modalité mise en place permettant de reconnaître la formation auprès des autorités.



Phase n°1 - Analyser Orienter la conception de la formation à distance



1 Former une équipe de travail et envisager les partenariats possibles

- Identifier les membres de l'équipe
- Identifier les **personnes-ressources** qui pourraient être contactées dans le cadre de la conception de la formation à distance.
Ex : des techniciens, des graphistes, des concepteurs de capsule vidéo, des experts à interroger sur la thématique de la formation, etc...

2 Le public cible de la formation à distance

Quelques questions à se poser :

- Pour **qui** la formation est-elle destinée ? (Année d'étude ? Discipline ? Formation continue, etc...)
- La formation peut-elle accueillir un nombre de **participants non prévu** au départ ?

3 Les objectifs de la formation à distance

Quelques questions à se poser :

- Quels sont les **besoins** en formation ?
- Quels sont les **objectifs d'apprentissage** de cette formation ?
- La formation à distance vise-t-elle à développer la réflexion sur soi et sur son apprentissage et des **compétences relationnelles** ?

4 Analyser le contenu notionnel de la formation

- Identifier le **contenu théorique** et les concepts clés
- **Rassembler** et rechercher le contenu théorique
Ex : sur un Onine, sur un document partagé, sur un mur blanc, etc... L'équipe doit avoir accès à l'ensemble de ces ressources.
- **Structurer** les connaissances de cette théorie
Ex : réaliser une carte conceptuelle

5 Les compétences de la formation à distance

- Identifier les compétences **disciplinaires, personnelles** et **professionnelles** à développer durant la formation

6 Les stratégies d'apprentissage

Quelques questions à se poser :

- La formation à distance va-t-elle développer la **collaboration** ?
- La formation à distance va-t-elle prévoir des **parcours autonomes** ?
- La formation à distance va-t-elle demander aux apprenants de **concevoir du contenu** écrit ou multimédia ?
- La formation à distance va-t-elle permettre un développement de **l'esprit critique** ?
- La formation à distance va-t-elle prévoir des éléments de **ludification** comme le jeu ou des badges ?

7 Les prérequis et les modalités de participation à la formation à distance

Quelques questions à se poser :

- La formation est-elle **ouverte** à tous ?
- Quels sont les **prérequis** de la formation ?
Les savoirs, savoir-faire ou compétences préalables pour pouvoir suivre la formation à distance
- La formation est-elle **gratuite** ?
- Quelle est la **langue** de la formation ?

8 Les modalités d'encadrement et de communication de la formation

Quelques questions à se poser :

- Quelles sont les **modalités d'encadrement** de la formation ?
Ex : Qui va encadrer la formation ? Comment va-t-elle être encadrée ?
- Quelles sont les **modalités de communication** ?
Ex : Comment la communication avec l'apprenant va-t-elle s'opérer ? Avec quel(s) outil(s) ?

9 Les outils et le matériel

Quelques questions à se poser :

- Quelles sont les **actions** que vous allez réaliser qui ont besoin de matériel ?
- Quels sont les **outils** pour mener à bien la conception de la formation ?

Design : Scénariser le dispositif de formation à distance



L'orientation du dispositif déterminée, la phase de "**Design**" c'est-à-dire de **scénarisation** de la formation à distance peut démarrer.

1. Tout d'abord, après avoir identifié le contenu de la formation lors de la phase précédente, l'équipe de travail divise la formation en différents **modules**, en différentes séquences d'apprentissage.
2. La formation divisée, l'équipe de travail identifie pour chaque module, les **objectifs d'apprentissage** spécifiques, ainsi que les **compétences**. Un objectif opérationnel commence par un verbe d'action (citer, critiquer, compléter, rechercher, créer, évaluer etc.). L'objectif n'est pas un contenu, il se place au niveau de la compétence à atteindre.
3. Afin d'assurer un fil de conduite aux activités, la mise en place d'un **calendrier pédagogique** présentant une chronologie séquentielle pour encourager le parcours d'apprentissage est indispensable pour appuyer la formation.
4. Une fois les objectifs spécifiques fixés, **les activités de formation sont scénarisées pour chaque module**. La scénarisation des activités doit être en accord avec l'objectif spécifique à chaque module, ainsi que la stratégie d'apprentissage déterminée en amont. Ici, l'équipe de travail réfléchit aux **activités que les apprenants vont devoir réaliser** : visionnage de vidéos, répondre à un quiz, production de contenu (texte, infographie, carte mentale, etc.), travail en groupe, recherche d'informations en ligne, etc. La scénarisation de la formation réunit les opérations de modélisation des unités d'apprentissage afin de faire acquérir les compétences visées en différenciant trois phases :

- a. **le scénario pédagogique** qui indique les étapes chronologiques à accomplir durant le parcours d'apprentissage de façon à répondre aux objectifs définis par un processus d'apprentissage dynamique ;
 - b. **le script** qui décrit la structuration, la hiérarchisation, la relation entre les modules pédagogiques et leur contenu de façon à le rendre attractif afin de susciter l'intérêt de l'étudiant ;
 - c. la production qui découle de la **médiatisation du script**.
5. Durant l'élaboration des séquences d'apprentissages, l'équipe de travail **identifie les supports d'apprentissage** qui seront utilisés lors de la formation. Ces supports peuvent être de différents types comme des capsules vidéos, des infographies, des présentations PowerPoint, des documents, un syllabus, des serious games ou encore des quiz. L'équipe détermine également les supports à rechercher et ceux à réaliser dans le cadre de la formation.
 6. L'équipe de travail conçoit un **module d'introduction** qui présentera la formation en reprenant de nombreux éléments précédemment cités comme le public cible, les objectifs de formation, les différents modules, les modalités d'évaluation et d'encadrement ou encore le calendrier. Afin de tisser des relations sociales entre les apprenants, **une activité brise-glace** peut également être prévue dans ce module d'introduction.
 7. Une fois, les activités d'apprentissage scénarisées, l'équipe peut **ajuster les modalités d'encadrement de la formation** en déterminant très clairement les modalités et les moments d'encadrement comme des séances de questions-réponses. Si la formation nécessite un tutorat, l'équipe identifiera le profil des tuteurs.
 8. Lors de la phase de scénarisation, l'équipe réfléchit également aux **modalités d'évaluation et à la vérification de l'acquisition des savoirs, savoir-faire et compétences**. L'enseignant peut évaluer ses étudiants par des productions individuelles ou collectives, des QCM ou encore des questionnaires. Leur réussite pourra être démontrée par la grille d'évaluation des compétences visées qui permettra d'identifier leur acquisition. Les acquis des étudiants peuvent être évalués de différentes manières et en variant les méthodes d'évaluation : **formative, sommative et certificative**.
 - a. **L'évaluation formative** permet à l'apprenant de s'**autoévaluer** en identifiant ses forces et ses faiblesses, et à l'enseignant d'ajuster sa prestation en vue de réduire le taux d'abandon au cours de la formation. Elle peut se faire à tout moment dans les modules : au début, en cours ou à la fin de la formation. Une note peut être attribuée, mais pas comptabilisée dans le dossier de l'étudiant. Elle vise à atteindre les objectifs posés et la réussite des évaluations sommatives.
 - b. **L'évaluation sommative** vise à **contrôler l'apprentissage par l'enseignant** qui attribue une **note** à l'apprenant qui sera comptabilisée dans son dossier. Les dates d'évaluation sont fixées à partir du calendrier pédagogique. Dès la troisième ou quatrième semaine, l'évaluation sommative peut être mise en place de manière à donner une rétroaction à l'apprenant sur sa performance.
 - c. Le dernier type d'**évaluation certificative** a pour objectif de **décerner une certification** à la fin de la formation. Il s'agit de la procédure par laquelle un organisme certifié garantit la conformité de ses produits et/ou ses services. Une

certification répond donc à l'usage d'une norme, définie en amont par un organisme dit de certification.



Le scénario pédagogique contient :

- un **scénario d'enseignement** de par la continuité des activités ;
- un **scénario d'encadrement** comme le tutorat en ligne ;
- un **scénario de communication** où les acteurs de la formation échangent des informations ;
- le **scénario d'enchaînement** indiquant le lien entre chaque module d'enseignement.

Sur un document, style Storyboard, vous pouvez y décrire toute la structuration de vos modules de formation. En voici un exemple :

Titre de la formation :

Public cible :

Prérequis :

Objectifs généraux de la formation :

Les modalités de la formation


Les outils :

Les modalités d'encadrement :

Les modalités d'évaluation :

La planification des activités

Module	Objectifs	Contenu	Activités pédagogiques	Ressources
Module 1 (Thème)				
Module 2 (Thème)				
Module 3 (Thème)				
Module 4 (Thème)				
Module 5 (Thème)				

CONNECTE  Erasmus+

Développement : Construire les outils de la formation à distance



La phase de développement consiste à **construire les outils** de formation : les supports de présentation, les capsules vidéo, les questionnaires ou encore le syllabus.

1. La scénarisation a permis de créer les plans de l'architecture de la formation à distance, lors du développement, **l'ensemble des activités d'apprentissage vont être créées**. Pour cela, il est primordial de toujours garder à l'esprit l'ensemble des stratégies de conception que nous avons déterminé précédemment comme les objectifs ou encore le public.
2. Comme pour la conception de la formation dans son ensemble, **les supports d'apprentissage ont besoin d'une scénarisation spécifique** qui va varier en fonction du type de support pédagogique à créer. Par exemple :
 - a. **Pour une capsule vidéo**, la phase de scénarisation se traduit par le **choix du type de vidéo** à concevoir : tutoriel, interview, diaporama commenté, animation, monologue ou encore dialogue. L'équipe va également déterminer **le temps de la capsule** (en privilégiant, un format inférieur à 6 min pour garder l'attention de l'apprenant). Il est conseillé de **réaliser un storyboard** d'une part en décrivant ce que l'on va voir à **l'écran** et d'autre part en rédigeant **le texte de la voix off**.
 - b. **Pour un syllabus**, l'équipe **réalise un plan et identifie l'ensemble des ressources** qu'elle pourra intégrer dans son syllabus. Dans le cadre d'un syllabus interactif, l'équipe identifie également les outils pour augmenter son document, ainsi que les exercices et informations supplémentaires à intégrer.
3. Une fois les scénarios des supports pédagogiques réalisés, l'équipe peut commencer **la conception concrète** : création et montage vidéo ; réalisation des banques de questions et/ou des exercices, rédaction des consignes, des feuilles des étudiants ou encore du syllabus. L'équipe veille à respecter la **charte graphique** (couleurs, police, template, etc...) de son institution ou du projet dans lequel la formation s'inscrit. Les documents pédagogiques sont créés pour **favoriser et soutenir l'apprentissage**, ainsi l'équipe devra être attentive à la surcharge d'informations cognitives et à l'ergonomie. Pour plus de conseils : <https://cursus.edu/articles/43824/conception-de-documents-pedagogiques-ergonomie-et-cognition>
4. Enfin, l'équipe de travail répond au besoin de la formation en agençant les **activités d'apprentissage** et les **stratégies pédagogiques** par une **diversification des médias**.

La **construction des supports pédagogiques** doit comprendre les caractéristiques suivantes :

- être **explicites**,
- les **objectifs** clairement évoqués,
- les **compétences visées** et les **résultats d'apprentissage bien définis**,
- les **supports bien structurés et scénarisés**,
- l'utilisation de **méthodes variées** (quiz, résumé, glossaire, etc.).

Implémentation : Mettre en ligne la formation à distance



La phase d'implémentation vise à **mettre la formation et ses différents modules en ligne** dans l'environnement d'apprentissage virtuel préalablement sélectionné. C'est durant cette phase que la formation à distance va être testée.

1. Tout d'abord, **le module d'introduction** informant les participants des modalités de formation sera mis en ligne : objectifs, compétences, calendrier pédagogique, modalité de communication, modalité d'évaluation, etc.
2. Ensuite, c'est autour des **différents modules de formation** comprenant les **activités d'apprentissage**, les **supports pédagogiques** ou encore les **ressources supplémentaires** à être mis en ligne. Le cours scénarisé va devoir être **intégré dans un serveur de gestion des apprentissages LMS** (Learning Management System) préalablement défini. Dans certains systèmes LMS, il est possible de programmer la date de publication des différentes activités, ressources et consignes.
3. Lors de la phase d'implémentation, **les modalités d'encadrement et de communication sont aussi mises en œuvre**. Les canaux de communication comme les forums de discussion sont créés. L'équipe d'encadrement et/ou tutorale est prête à intervenir. L'équipe doit **communiquer** aux étudiants les **modalités d'encadrement** et de **communication**, ou encore leur indiquer le **calendrier pédagogique**. Les compétences d'accompagnement de l'équipe pédagogique comprennent également une **hotline technologique** (support technique) afin de réduire la distance humaine et sociale. Un accompagnement des apprenants est indispensable durant la formation en ligne que ce soit pendant ou à la fin de celle-ci. Il n'est pas nécessairement effectué par l'enseignant : l'apprenant peut être encadré par une

équipe tutorale, un système de tutorat automatisé ou encore un soutien par les pairs. La tâche tutorale est de guider l'apprentissage des étudiants où le tuteur entretient la relation avec les apprenants.

4. **Les différentes évaluations** formatives, sommatives et/ou certificatives sont également mises en place : les questionnaires sont publiés et les espaces de dépôts des productions des étudiants sont programmés. Les **modalités** relatives à la **validation des compétences** sont également communiquées.
5. Avant son ouverture, **la formation doit être testée** afin de s'assurer de son bon déroulement. Pour des formations à grand public de type MOOC, il est conseillé de les tester au préalable sur un petit groupe d'étudiants. Une fois les éventuels problèmes identifiés et ajustés, la formation peut être lancée.

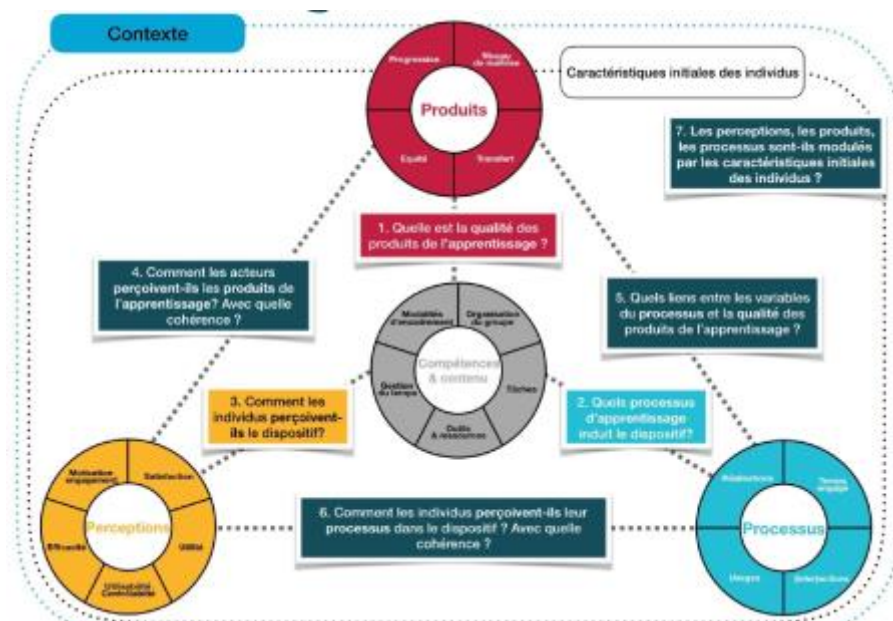
Evaluer : Evaluer la qualité de la formation



La dernière phase a pour objectif de vérifier la **qualité** et l'**efficacité du dispositif pédagogique** ainsi que l'atteinte des **objectifs** fixés au départ. Pour cela, l'équipe de travail évalue : les produits, les processus et les perceptions des apprenants.

1. En amont, l'équipe de travail a **défini les modalités d'évaluation de la qualité** de la formation à distance. Les différentes évaluations formatives, sommatives et certificatives proposées aux étudiants ont permis de récolter des données qu'il va falloir analyser. L'environnement d'apprentissage peut également donner des informations comme le temps de connexion ou encore les interactions sur les forums. Toutes ces informations sont à prendre en compte pour une analyse de la formation à distance la plus pointue possible.

2. Les **produits** réalisés par les apprenants sont évalués. On y analyse la progression des apprenants, leur niveau de maîtrise, leur capacité de transfert ou encore l'équité.
3. Les **processus** d'apprentissage des apprenants sont évalués. On y analyse les réalisations produites par les apprenants, leur temps d'engagement, leurs usages, leurs actions et leurs interactions sur la plateforme LMS.
4. Les **perceptions** des apprenants sont évaluées. Par un questionnaire de perception, les données relatives à la satisfaction, l'utilité, l'utilisation, la contrôlabilité, l'efficacité, la motivation ou encore l'engagement.
5. Les produits, processus et perceptions évalués, **les résultats sont analysés**. Les résultats sont croisés et analysés en fonction du contexte de formation, des modalités d'encadrement, des tâches d'apprentissages et des outils.
6. En fonction de l'analyse des résultats, **le dispositif de formation à distance est ajusté** afin d'augmenter sa qualité. Les modalités d'encadrement et de communication, l'organisation des groupes, les tâches d'apprentissages, les outils ou encore les ressources sont adaptés.



1 - Evaluer un environnement d'apprentissage (Temperman, 2019)

Des ressources supplémentaires

[Synthèse du modèle ADDIE](#)

[Evaluez vos connaissances sur le modèle ADDIE](#)

[Padlet de ressources autour du modèle ADDIE](#)

Lexique

Apprentissage adaptatif

L'apprentissage adaptatif est une méthode pédagogique basée sur l'**usage des technologies** pour **gérer l'attribution de ressources** (numériques ou non) en fonction des besoins propres à chaque

apprenant. Les technologies **adaptent les ressources pédagogiques selon les besoins d'apprentissage** des apprenants. Ces besoins sont identifiés grâce aux réponses à des questions, des exercices et à des expériences.

Apprentissage à distance

L'apprentissage à distance caractérise un **apprentissage avec une distance spatiale, technologique, temporelle, culturelle, sociale, affective et pédagogique**. Un cours à distance ne désigne pas forcément un apprentissage disponible sur Internet c'est-à-dire en ligne. En effet, l'enseignement à distance existait bien avant l'apparition d'Internet. *Ex : enseignement par correspondance*

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.

Certification

La certification est une procédure par laquelle une institution certifiée, comme une université, **garantit la conformité** de ses services. Lors d'une formation, la certification vise à **valider les compétences acquises**. Lors d'une formation à distance, comme un MOOC, il faut distinguer les attestations de suivi et les attestations de réussite.

Classe virtuelle

La classe virtuelle est une **simulation en ligne d'une classe** où plusieurs apprenants et formateurs sont réunis grâce à une **plateforme en ligne**. Dans la classe virtuelle, les **apprenants peuvent échanger, poser des questions** aux formateurs et recevoir des **feedbacks** grâce à des **outils de communication**. Ainsi, la classe virtuelle recrée à distance les conditions d'une formation en salle traditionnelle. Grâce à ses outils interactifs et pédagogiques, elle permet d'**organiser des formations à distance**.

Ex : Google Classroom, Microsoft Teams

Communauté d'apprentissage

Une communauté d'apprentissage est un **groupe d'élèves et au moins un formateur/enseignant** qui, durant un certain temps et animés par une **volonté commune**, poursuit **la maîtrise de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes**.

Communication synchrone

La communication synchrone est une **communication en temps réel** entre deux ou plusieurs interlocuteurs. Les **échanges** sont **directs et instantanés** *Ex : visioconférence, appel ou encore messagerie instantanée*

Communication asynchrone

Contrairement à la communication synchrone, la communication asynchrone est une communication qui se déroule en **différé** où les **contraintes spatiales ou/ou temporelles sont inexistantes**. Elle ne demande pas aux apprenants d'être présents au même moment pour interagir. *Ex : forum, courrier, SMS ou encore e-mail*

COOC

Les COOC (Corporate Open Online Courses) sont des **MOOC** d'entreprises dont le M (Massive) est remplacé par un C (Corporate). Ils sont destinés à accompagner, en ligne, les besoins de **formations des entreprises**, mais sont aussi utilisés comme outils de marketing.

E-learning

Terme apparu dans les années 90, l'e-learning signifie "**apprentissage par des moyens électroniques**" et désigne un mode d'apprentissage à distance mettant à disposition des apprenants des contenus pédagogiques via Internet ou un réseau intranet.

Formation ouverte à distance (FOAD)

Pratique en voie d'expansion, la FOAD désigne la **formation ouverte et à distance qui repose sur des situations d'apprentissage en un même temps et un même lieu**. Ce type de formation prend en compte la singularité des apprenants dans un dispositif organisé, finalisé et reconnu par l'utilisation de supports variés de communication liés au numérique.

Avantages

- La FOAD touche un **large public** ;
- Elle **réduit les besoins** en regroupement, qui sont onéreux pour le système et éloignent les enseignements de leurs classes ;
- La formation touche directement les enseignants et leur donne accès à des ressources pédagogiques durables ;
- Facilite les **échanges** entre les individus ;
- Facilite le **travail collectif** ;
- Offre des services complémentaires à l'enseignement en présentiel ;
- Formation **individualisée**.

Limites

- Difficultés technologiques - pannes de réseau Internet et de courant ;
- Manque d'**équipements informatiques** ;
- **Manque de maîtrise de logiciels** de base et de pages Web ;
- **Organisation** de l'activité professionnelle avec les exigences familiales ;
- Sentiment d'**isolement**.

Formation en comodalité

Il s'agit d'un système de formation où coexistent de façon **simultanée les modes de formation en présentiel et à distance**. **L'étudiant peut ainsi choisir**, sur une base hebdomadaire, le mode de diffusion qui lui convient, en fonction de ses besoins ou de ses préférences.

Formation hybride

Une formation hybride ou enseignement hybride est une **pratique pédagogique mixte** proposant aux apprenants des environnements numériques mettant à leur disposition des ressources à utiliser ou des activités à réaliser, **tantôt à distance, tantôt en présentiel**. *Ex : classe inversée*

LMS

Une plateforme LMS (*Learning Management System*) est un outil qui permet la **mise à disposition de ressources, l'organisation des contenus pédagogiques en ligne, la gestion des utilisateurs** et de leurs accès, **la communication** entre les utilisateurs. *Ex : Moodle ou encore Google Classroom*

Ludification (Gamification)

La ludification est le fait **d'introduire dans le contexte d'apprentissage des éléments ludiques**, c'est-à-dire des éléments appréciés dans les jeux, dans le but d'augmenter l'engagement et la persévérance de l'apprenant. Il s'agit par ces techniques, d'agir non pas directement sur la motivation, mais de créer un intérêt envers celle-ci en engageant les apprenants dans une compétition à caractère ludique *Ex : l'utilisation de badges numériques*

Micro-learning

Le micro-learning ou fast-learning est une **méthode d'apprentissage** proposant des **modules très courts** assimilés à une **notion précise**, allant de 30 secondes à 5 minutes maximum, disponibles à tout moment, utilisant texte, images et sons. La disponibilité permanente de ces modules les rend consultables selon les besoins ressentis par l'apprenant.

MOOC

Le MOOC ou Massive Open Online Course est un **cours en ligne ouvert** c'est-à-dire un cours diffusé sur Internet. Il s'agit d'un **cours massif et accessible à un nombre illimité de participants** pouvant provenir de partout dans le monde. On distingue différentes formes de MOOCs comme les cMOOCs, hMOOCs ou encore les xMOOCs (cf. ci-dessous).

Avantages

- Démocratisation de l'accès à l'enseignement : suivre un cours en restant à son domicile ;
- Gain financier : pour les étudiants (frais d'inscription) et pour les universités (auditoires) ;
- Liberté du rythme d'apprentissage : contenu de formation disponible en ligne et accessible à tout moment ;
- Large choix et de nombreux domaines.

CMOOC

Il s'agit d'un MOOC organisé selon l'approche pédagogique connectiviste, le cMooc repose sur les principes d'apprentissage social et collaboratif où il y a une **génération des savoirs par les apprenants**.

Au travers d'un mode d'apprentissage social interconnecté, le connectivisme **distribue la connaissance par les connexions établies entre les apprenants et les objets d'apprentissage**. Les apprenants génèrent progressivement leurs connaissances et leurs ressources.

HMOOC

Le hMOOC, correspond à l'hybridation de l'articulation xMOOC (sur la base d'une e-formation formelle) avec les cMOOC (sur la base d'une e-formation informelle et coopérative).

Les hMOOC intègrent des **plateformes de systèmes de gestion de contenus d'apprentissage aux réseaux sociaux**, ainsi que des **méthodes éducatives formelles et informelles** et des conceptions d'apprentissage basées sur le transmissif et le connectivisme.

XMOOC

Le xMOOC est une forme de MOOC formelle que l'on peut distinguer du cMOOC (MOOC "connecté"). Il est **instructif** et **individualiste**, il suit une pédagogie traditionnelle où l'**information part du professeur vers l'apprenant**, les **échanges sont donc très limités**. Contrairement au cMOOC, le xMOOC se base sur des **savoirs déjà existants**, le professeur est celui qui fixe les objectifs pédagogiques.

Scénario d'apprentissage

Un scénario d'apprentissage est une description du **déroulement** des situations d'apprentissage et de la **planification des tâches**. L'enseignant y précise les **objectifs**, les **activités** ou encore les **ressources** d'apprentissages, ainsi que les **modalités d'évaluation**.

SPOC

Le SPOC (Small Private Online Courses) est un type de formation e-learning qui s'inspire des MOOC, en **plus petit groupe**. Il vise le **développement des compétences** des apprenants sur une **problématique précise**, en favorisant la **collaboration** et les **échanges**.

Tutorat

Le tutorat est une relation formative entre un **enseignant**, le **tuteur** et un **apprenant**. Il se distingue de l'enseignement classique impliquant professeurs et élèves par une **formation individualisée et flexible**. Le rôle du tuteur est de **guider l'apprentissage** des étudiants.

Références

- Agence Universitaire de la Francophonie. (2017). *Apprentissage à distance et innovation pédagogique*. Europe, Moyen-Orient : Projet Tempus ADIP.
- Barras, H., & Dayer, E. (2020). L'évaluation formative comme soutien aux étudiants lors d'un basculement en urgence dans un enseignement à distance. *e-JIREF*, (1), 25-33.
- Basque, J. & Baillargeon, M. (2013). La conception de cours à distance. *Échange de bonnes pratiques entre enseignants de niveau universitaire*, 2(1). Consulté à l'adresse <https://www.louvainlearninglab.blog/comment-soutenir-lapprentissage-a-distance-stimuler-activite-intellectuelle-face-aux-ressources/>
- Bien enseigner. (2021, 16 avril). L'enseignement à distance : avantages et inconvénients L'enseignement à distance peut-il remplacer l'école ? Consulté le 1 mai 2021, à l'adresse <https://www.bienenseigner.com/lenseignement-a-distance-avantages-et-inconvenients/>
- Bureau de soutien à l'enseignement. (2017, mai). *Concevoir et produire un cours à distance*. Laval, Québec : Université Laval.
- Cavé, S. (2020). *Communication synchrone vs communication asynchrone*. Everlaab. <https://everlaab.com/communication-synchrone-vs-communication-asynchrone/>
- DOCQ, F. (2020, 27 mai). *Comment soutenir l'apprentissage à distance ? Stimuler l'activité intellectuelle face aux ressources*. Consulté à l'adresse <https://www.louvainlearninglab.blog/comment-soutenir-lapprentissage-a-distance-stimuler-activite-intellectuelle-face-aux-ressources/>

- EdTechActu. (2020, 3 novembre). Les 5 étapes pour scénariser un cours hybride. Consulté le 15 février 2021, à l'adresse <https://edtechactu.com/plate-formes-lms/les-5-etapes-pour-scenariser-un-cours-hybride/>
- Fédération Wallonie Bruxelles (2020). *Les plateformes de travail collaboratif*. Consulté à l'adresse <http://www.enseignement.be/index.php?page=27843&navi=4363>
- Ferone, G., & Lavenka, A. (2015). La classe virtuelle, quels effets sur la pratique de l'enseignant ? *Distances et médiations des savoirs. Distance and Mediation of Knowledge*, 3(10), Article 10. <https://doi.org/10.4000/dms.1047h>
- Karsenti, T. (2020). *71 idées pour enseigner et apprendre à distance*.
- LaMotte, A. L. (2020, 19 mars). Une introduction au modèle ADDIE pour les concepteurs pédagogiques. Consulté le 1 mai 2021, à l'adresse <https://blogs.articulate.com/les-essentiels-du-elearning/une-introduction-au-modele-addie-pour-les-concepteurs-pedagogiques/>
- Le microlearning la tendance incontournable du digital learning ? (2019). Consulté le 12 novembre 2020, à l'adresse <https://www.solunea.fr/le-microlearning-la-tendance-incontournable-du-digital-learning/>
- Le Toux, L. L. T. (2017). *Concevoir un cours à distance ou combiné*. Université de Bretagne-Sud. Consulté à l'adresse <https://actutice.fr/guides/concevoir-cours-distance-combine-hybride/>
- Modèle ADDIE : Conception pédagogique. (2020, 13 septembre). Consulté le 1 mai 2021, à l'adresse <https://imwechsel.com/fr/modele-addie-conception-pedagogique/>
- Montéréal, J. (2020, 18 décembre). SPOC : zoom sur ce format d'e-learning pour former ses collaborateurs. Consulté le 20 décembre 2020, à l'adresse <https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/learning-management-system/spoc>
- Rodet, J. (2010) Propositions pour l'ingénierie tutorale. Retrieved from <http://jacques.rodet.free.fr/tutoral7.pdf>
- Temperman, G. (2013). *Visualisation du processus collaboratif et assignation de rôles de régulation dans un environnement d'apprentissage à distance*. (Thèse de doctorat), Université de Mons, Mons.
- Titone, A. *Vers une compréhension des enjeux et des perspectives dans l'usage des MOOC par des apprenants : entre motivation et autonomie*. Université de Genève. Master, 2014. <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:44155>
- Yeager, C., Hurley-Dasgupta, B., Bliss, Catherine A. (2013). CMoocs and global learning: an authentic alternative. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, v17 n2 p133-147.