



De la pédagogie dans les **SPOC***

Découvrez
la nouvelle génération
de formations digitales,
(vraiment) pensées
pour la formation
professionnelle



 Blended learning

 Mise en pratique

 Social learning

 Activités pédagogiques

De la pédagogie dans les SPOC

• Introduction

I Les activités pédagogiques des MOOC adaptées et optimisées pour les SPOC

1. Les quiz : une activité classique repensée dans les SPOC

- > Le quiz dans les MOOC
- > Le quiz optimisé dans les SPOC

2. L'évaluation par les pairs : une nouvelle utilisation dans les SPOC

- > La consécration de l'évaluation par les pairs dans les MOOC
- > L'évaluation par les pairs dans les SPOC au service de la montée en compétence du participant

3. De la visioconférence à la classe virtuelle dans les SPOC

II La consécration du social learning 2.0 dans les SPOC

1. Le social learning dans les forums de discussion

2. Le social learning dans les activités pédagogiques

- > L'exemple du «je dois répondre pour voir les réponses des autres»

3. Le social learning : un champ des possibles renouvelé avec les SPOC

III Le cas fil rouge : l'entreprise au coeur de la pédagogie des SPOC

1. Le cas fil rouge : une activité très pratique et engageante

- > La dimension pratique
- > La dimension engageante

2. Le cas fil rouge : de nouvelles opportunités dans les formations intra-entreprise

IV Le blended learning augmenté et renouvelé grâce aux SPOC

1. Les limites du blended learning traditionnel

2. Les opportunités du blended learning avec les SPOC

• Conclusion



Ce livre blanc a été réalisé par Unow, société leader en Europe dans la conception de MOOC, COOC et SPOC. Ses domaines d'expertise couvrent la Gestion de projet, l'Ingénierie pédagogique, l'Ingénierie technique et l'Animation de ces formations. Ce document a été réalisé suite au déploiement de SPOC inter-entreprises sur www.captainspoc.com et de SPOC sur mesure conçus pour des entreprises.

Chez Unow, nous sommes convaincus que les SPOC (Small Private Online Courses) présentent des **opportunités inédites pour la formation professionnelle et les entreprises**. Ces formations digitales, inspirées des MOOC (Massive Open Online Courses), ont été conçues pour l'entreprise et sont axées sur le développement de compétences professionnelles. Ce livre blanc a pour objectif de vous expliquer **concrètement** la manière dont la pédagogie dans les SPOC sert la montée en compétences des participants. **«Concrètement»**, cela veut dire qu'on parle de pratique, pas de théorie.

Ce livre blanc s'adresse donc à toute personne qui veut comprendre comment la pédagogie est pensée et utilisée dans le SPOC pour que les participants développent efficacement de nouvelles compétences professionnelles. On parlera notamment de certains modes d'apprentissage, simples à comprendre et illustrés, souvent déployés dans les SPOC :

- > le learning by doing
- > le learning by teaching
- > le social learning 2.0
- > le blended learning



Mais avant de démarrer, savez-vous ce qu'est un SPOC ?

Chez Unow, nous le définissons ainsi :



«Le SPOC est une formation 100% en ligne dans un groupe à effectif réduit (50 personnes maximum). Elle nécessite pour chaque apprenant 2h à 3h de travail par semaine pendant 4-5 semaines. Cette formation est composée de ressources (vidéos, outils, guides, liens...) et d'activités (quiz, exercices, projets fil rouge, classes virtuelles, discussions sur les forums...) que le participant découvre tout au long de son parcours pédagogique.»

Au coeur de ce dispositif de formation, **la dimension sociale et collaborative** : les apprenants progressent notamment via les échanges qu'ils ont entre eux et avec le formateur. La taille du groupe étant limitée (50 personnes maximum), un véritable esprit de promotion s'installe et chaque participant est suivi et **accompagné individuellement**. Les participants sont libres de se former **à leur rythme**, quand et où ils veulent, du moment qu'ils disposent d'une connexion internet et qu'ils respectent les échéances des activités du SPOC.

A l'issue de la formation, ceux qui ont réalisé avec succès les activités pédagogiques obligatoires obtiennent **un certificat de réussite**. Ils seront ensuite libres de continuer d'échanger avec leurs pairs et gardent un accès à vie aux ressources du SPOC.



À l'inverse un SPOC n'est pas :

- De l'elearning traditionnel que l'on appellerait SPOC pour surfer sur le buzz des MOOC (on le distingue d'ailleurs clairement de l'elearning classique dans [cet article](#)).
- Une simple succession de vidéos et de quiz ou de visioconférences.
- Une classe virtuelle.
- Un tutoriel.

Maintenant que les présentations sont faites, nous vous proposons d'aborder la pédagogie dans les SPOC au travers de 4 axes :

- I Les activités pédagogiques des MOOC adaptées et optimisées pour les SPOC
- II La consécration du social learning 2.0 dans les SPOC
- III Le cas fil rouge : l'entreprise au coeur de la pédagogie des SPOC
- IV Le blended learning augmenté et renouvelé grâce aux SPOC

Partie ①

Les activités
pédagogiques
des MOOC adaptées
et optimisées
pour les SPOC



 Blended learning

 Mise en pratique

 Social learning

 Activités pédagogiques

Les activités pédagogiques des MOOC adaptées et optimisées pour les SPOC

La dimension ouverte et collaborative des MOOC a fait évoluer la manière dont on apprend aujourd'hui à distance. Tout n'est pas nouveau car l'elearning traditionnel et la FOAD (formation ouverte et à distance) proposaient déjà un certain nombre d'activités pédagogiques que l'on retrouve dans les MOOC. Cependant le contexte du MOOC (massif, gratuit, ouvert, collaboratif, interactif) a permis d'aller beaucoup plus loin et **d'innover** sur le plan de la pédagogie. Par exemple, l'évaluation par les pairs (expliquée un peu plus loin dans ce livre blanc) a connu son heure de gloire avec l'apparition des MOOC.

Et l'intérêt du SPOC, c'est que l'on peut reprendre les activités pédagogiques des MOOC et les **adapter** à un groupe réduit de participants pour les rendre encore **plus efficaces**.



Vous remarquerez que ces activités pédagogiques sont souvent pensées de telle sorte que chaque participant soit **actif**, une condition importante pour l'engagement et la **motivation** de chacun, mais aussi et surtout parce que c'est une **modalité d'apprentissage** très efficace, souvent oubliée dans l'elearning traditionnel. On parle de pédagogie active ou de «**learning by doing**». Ce que résume d'ailleurs très bien Henry Ford dans la phrase suivante :

« The way to learn to do things is to do things. »

Nous évoquerons dans cette partie les quiz, l'évaluation par les pairs et les visioconférences.

Seront développés dans de futurs livres blancs :

- D'autres modes d'apprentissage : la gamification, l'apprentissage par l'erreur ou par le contre exemple.
- Les vidéos, dont la scénarisation et la conception ont une place importante dans la pédagogie des SPOC. (la vidéo est la ressource pédagogique la plus utilisée)

1. Les quiz :

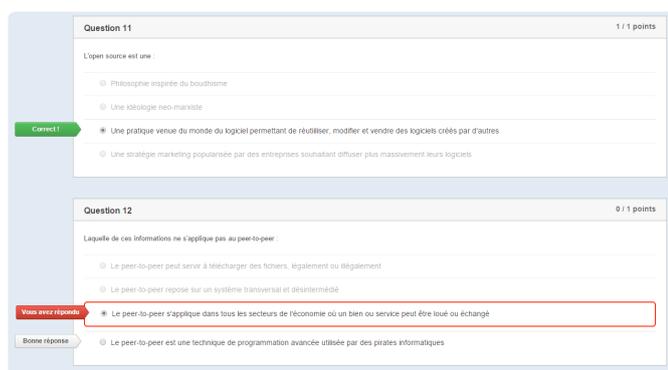
une activité classique repensée dans les SPOC

Le quiz dans les MOOC

Traditionnellement dans les MOOC, un quiz ponctue chaque semaine pour **valider ses connaissances**, et permet d'obtenir des points qui compteront pour l'obtention d'une attestation ou d'un certificat de réussite. Le quiz, s'il est bien construit, permet au participant d'identifier en toute autonomie s'il a un niveau de connaissances suffisant au vu du module qu'il vient de terminer. La correction automatique de ces quiz donne parfois des éléments d'explication en fonction de la réponse choisie, pour que le participant comprenne par exemple pourquoi il s'est trompé. **Ainsi, les participants les plus motivés pourront retourner dans le module qu'ils viennent de réaliser, consulter à nouveau certaines ressources ou refaire des exercices.**

Le quiz optimisé dans les SPOC

Au sein d'un SPOC, le quiz garde les avantages présentés ci dessus mais nous sortons du « quiz sanction ». En effet, passer un quiz et avoir une « mauvaise note » n'apporte pas grand chose au participant sur un plan pédagogique, et il faudra qu'il soit particulièrement motivé (et non découragé) pour retourner comprendre les sujets sur lesquels il s'est « trompé ». **Le quiz d'un SPOC est donc pensé différemment, il y a systématiquement plusieurs tentatives autorisées.**



En fonction de son résultat à la première tentative, le participant peut :

- Choisir de continuer sa formation.
- Refaire le quiz en tenant compte des explications apparues sous ses erreurs.
- Retourner consulter quelques ressources, souvent préconisées automatiquement en fonction des réponses choisies.

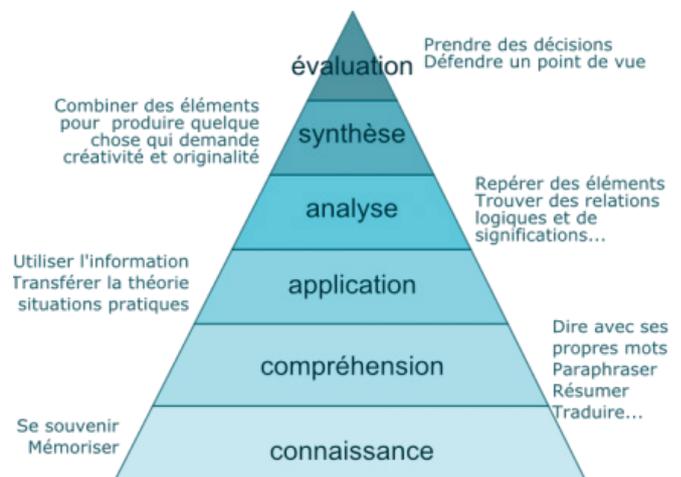


Ainsi, le quiz, tout en restant une activité simple de **validation** et **d'évaluation de ses connaissances**, devient en même temps une activité qui permet au participant de véritablement **progresser**. En bonus, une touche d'humour au sein des réponses proposées redonne une dimension humaine au quiz et aide à atténuer la dimension « scolaire » de l'activité.

2. L'évaluation par les pairs : une nouvelle utilisation dans les SPOC

La consécration de l'évaluation par les pairs dans les MOOC

La dimension massive des MOOC a nécessité l'introduction d'une modalité d'évaluation assez peu utilisée jusqu'alors : l'évaluation par les pairs. En effet si les quiz, ou exercices avec un niveau cognitif modéré (niveau 1 à 2 sur la pyramide de bloom) peuvent être corrigés automatiquement sur les plateformes de MOOC, ce n'est pas le cas des activités pédagogiques d'un niveau cognitif supérieur (niveau 3 à 6 sur la pyramide de Bloom). À partir du moment où ces activités doivent être corrigées par des personnes physiques, il devient impossible d'évaluer les milliers de travaux des participants d'un MOOC. **L'évaluation par les pairs a alors été une solution parfaitement adaptée aux MOOC.**



Son principe est simple :

Un participant réalise une activité, envoie son travail sur la plateforme de formation (sous format texte ou en uploadant un fichier), et reçoit aléatoirement le travail de 4 autres participants ayant fait cette même activité. Aidé par un **barème**, il **corrige** alors ces activités pendant que la sienne est corrigée par 4 participants. Sa note sera la **moyenne** des 4 notes attribuées à son travail.

Les évaluations douteuses (exemple : une note très éloignée des 3 autres par exemple) sont détectées automatiquement, afin qu'un humain puisse intervenir. Et en cas de problème le participant peut demander à ce que son travail soit à nouveau évalué.

Échéance	Point	Disponibilité depuis	Aléatoire
27 Avr à 12	Tous	25 Avr à 12	11 Mai à 12

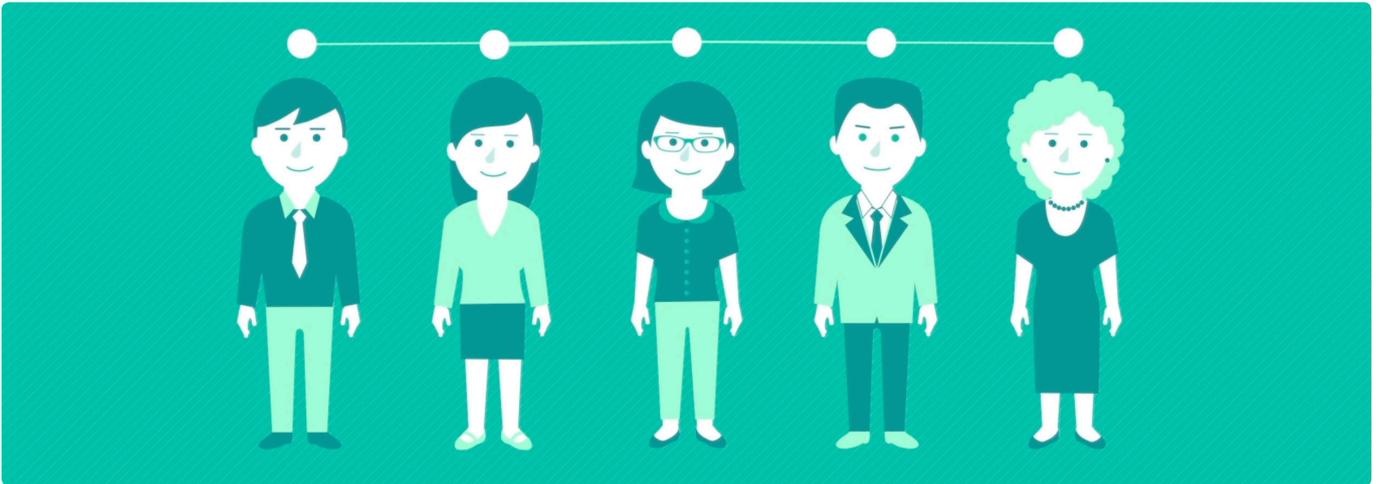
Critères		Notes		Points
L'option 1 "Ajouter un ou plusieurs autres" est proposée	OUI	7 points	NON	0 points
L'option 2 "Tiraer un bilan des fondamentalités" terminées et modifier le contenu du Product Backlog afin de maintenir une livraison de la version 1 à la fin du cycle sprint" est proposée	OUI	7 points	NON	0 points
Clarté et cohérence globale de la réponse	OUI	8 points	NON	0 points
Total de points: 20				



Si vous voulez en savoir plus sur l'évaluation par les pairs, nous vous invitons à lire [cet article](#) donnant le point de vue d'un expert, et [cet article](#) donnant le point de vue d'un participant.

Les études déjà menées aux Etats Unis dans le secteur académique ont prouvé que les notes données étaient les mêmes, voir légèrement plus sévères, que celles qui auraient été données par des professeurs. Selon une [étude](#) de 2015 du professeur Rémi Bachellet de Centrale Lille sur les évaluations par les pairs dans le [MOOC Gestion de Projet](#), soutenue par Unow, on sait également qu'une évaluation par un seul pair est suffisante pour obtenir un retour de qualité sur un travail rendu, mais que le résultat est encore plus fin et précis à partir de deux correcteurs.

L'évaluation par les pairs dans les SPOC au service de la montée en compétence du participant



Dans le SPOC, la taille réduite du groupe pourrait permettre au formateur de corriger toutes les activités de type exercices ou cas pratiques. Pourtant, nous utilisons quand même l'évaluation par les pairs, car elle présente un **intérêt pédagogique** important identifié grâce aux MOOC. En effet c'est un outil qui permet bien plus que sa finalité première d'évaluation.

> Soit le participant qui corrige a déjà bien compris l'activité, et corriger le travail d'un autre va lui permettre de consolider ses acquis, d'autant plus lorsqu'il reformule avec ses propres mots ce qu'il a compris pour expliquer à un autre apprenant comment réussir l'activité : **« learning by teaching »**.

> Soit le participant qui corrige a encore une **marge de progression** et il pourra apprendre :

- Des indications présentes dans le barème proposé pour corriger ses pairs.
- Grâce aux réponses dans le travail de ses pairs.
- Lorsqu'il recevra son travail corrigé, grâce aux commentaires des correcteurs, dont la formulation sera souvent différente de celle du formateur, ce qui enrichit les explications apportées à l'apprenant.
- En interpellant ses « correcteurs » pour leur demander plus d'explications.
- En sollicitant le formateur s'il reste un point qu'il n'a pas compris.

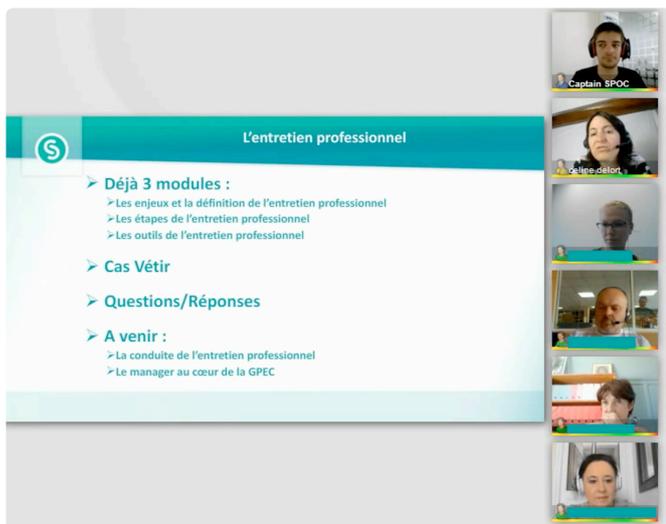


Et cela n'est possible que si le groupe de participants est réduit : **« Small »**, d'où l'intérêt du SPOC.

Cela va d'ailleurs à l'encontre d'une idée reçue que l'on entend parfois, selon laquelle il faudrait énormément de participants pour que ce système fonctionne. Dans un SPOC, à la date limite de rendu de l'activité, les travaux à corriger sont automatiquement répartis à chacun, sur la base de tous ceux qui ont réalisé l'activité. Et le **formateur est disponible** pour accompagner chaque participant qui n'aurait pas réussi l'activité ou qui aurait des questions. Cette activité pédagogique peut cependant présenter un inconvénient selon le projet de formation : cela demande du temps pour chaque participant, car il faut en comprendre le fonctionnement, corriger le travail des autres puis lire les corrections reçues. Dans certaines formations, il sera alors pertinent de rendre cette activité facultative, pour qu'elle ne serve qu'à ceux qui en ont besoin ou qui veulent aller plus loin.

2. De la visioconférence à la classe virtuelle dans les SPOC

La majorité des participants à nos MOOC s'accordent à dire que les visioconférences, seuls moments **synchrones** (ou en direct) de la formation, sont des **temps forts** de la formation : on fait le point sur les sujets importants et sur l'avancement de la formation, le formateur répond aux questions les plus fréquentes, on sent qu'on fait partie d'une communauté d'apprenants, on vit une expérience en temps réel. La **dimension humaine** des visioconférences est alors très forte.



Néanmoins, l'inconvénient d'une visioconférence est qu'elle est descendante, du/des formateur(s) vers les participants. Certes ceux-ci font remonter des questions via le forum ou le chat, mais l'interaction s'arrête là. **Dans le SPOC, la taille réduite du groupe permet de transformer ces visioconférences en véritables classes virtuelles, bien plus horizontales et donc pertinentes dans un dispositif de formation :**

- Les participants peuvent prendre la parole pour interpeler le formateur, poser des questions ou faire part de leur retour d'expérience.
- Chaque participant peut suivre les échanges des autres participants, et échanger avec ses pairs.



L'implication des participants se voit renforcée, tout comme le partage de bonnes pratiques. En leur donnant la parole, on permet d'axer la classe virtuelle sur les véritables préoccupations des apprenants. En voici quelques exemples :

« Comment transposer efficacement sur le terrain ce que j'ai appris ? »

« J'ai essayé en situation professionnelle d'appliquer la méthode préconisée en formation, mais j'ai rencontré des difficultés imprévues ! »

« Dans mon secteur d'activité ou dans mon entreprise, une contrainte spécifique m'empêche d'appliquer tel quel l'outil que j'ai construit en formation, comment l'adapter efficacement ? »

CAS D'ÉTUDE :

SPOC Préparer et conduire le nouvel entretien professionnel

(disponible sur la plateforme www.captainspoc.com)

Ce SPOC est une formation pour savoir gérer ses campagnes d'entretiens professionnels : définitions, enjeux, préparation, animation, articulation avec les dispositifs RH... Les classes virtuelles de ce SPOC mélangent des managers et des fonctions RH, chacun ayant à mener des entretiens professionnels dans leur entreprise.

Voici les sujets d'échanges observés lors de la première session de cette formation :

- Comment faire quand on fait face à une situation difficile pendant l'entretien ? (collaborateur mécontent dans son travail, débat hors sujet par rapport aux objectifs de l'entretien...)
- Lorsque l'entretien annuel se fait en même temps (certaines entreprises étaient concernées), comment gérer l'articulation entre les 2 entretiens différents ?
- En tant que RH, comment sensibiliser les managers sur l'importance de l'entretien ?
- Quelle posture adopter face à des revendications salariales, inadaptées dans cet entretien ?

Par la suite, une classe virtuelle a été dédiée à la **simulation d'entretiens**, sur la base d'un profil type de collaborateur fourni en amont aux participants. La formatrice jouait le rôle du collaborateur et les participants guidaient l'entretien avec des questions/réponses, par micro/webcam ou par chat. Grâce à la structure temporelle du SPOC (quelques heures par semaines pendant plusieurs semaines), les participants restent à leur poste de travail et peuvent directement mettre en pratique ce qu'ils ont appris, ce qui est impossible dans le cadre de formations présentielles de plusieurs journées consécutives. Pour une utilisation optimale de la classe virtuelle, nous préconisons également de prévoir une ou plusieurs classes virtuelles supplémentaires plusieurs semaines **après la fin de la formation**, notamment dans le cadre des SPOC intra-entreprise.

Maintenant que vous avez une vision plus précise de la manière dont les activités pédagogiques des MOOC sont adaptées et optimisées au sein des SPOC, vous avez en partie fait connaissance avec une dimension pédagogique qui fait partie de l'ADN des SPOC : on n'apprend pas uniquement avec le formateur, on apprend aussi des autres participants. **C'est ce qu'on appelle le social learning.**

Partie ②

La consécration du
social learning 2.0
dans les SPOC



 Blended learning

 Mise en pratique

 Social learning

 Activités pédagogiques

La consécration du social learning 2.0 dans les SPOC

La dimension «Small» des SPOC permet de créer des conditions très favorables à ce qu'on appelle le social learning 2.0, c'est à dire du social learning avec une interactivité en ligne. Le social learning, ou **apprentissage social**, c'est le fait d'**apprendre des autres** et de **consolider ses acquis** en apprenant aux autres. Or chez Unow nous considérons que l'une des meilleures façon d'apprendre, c'est d'enseigner.

Et si le social learning 2.0 a déjà beaucoup progressé avec les MOOC, les innovations apportées par les SPOC lui donnent une nouvelle dimension !

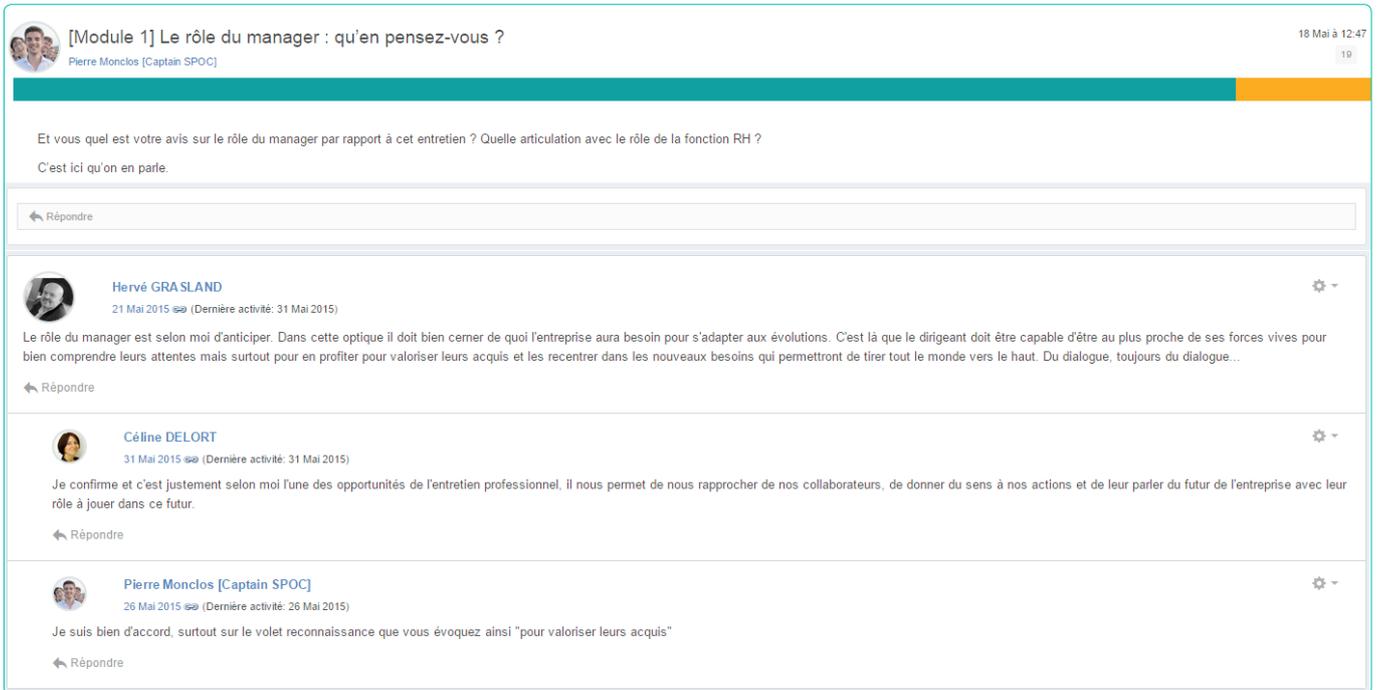


1. Le social learning dans les forums de discussion



Premier lieu d'échange entre les participants, le forum de discussion présent dans les SPOC permet chaque semaine d'échanger entre pairs et avec le formateur. La nouveauté depuis les MOOC, c'est qu'ici d'une semaine à l'autre on discute toujours avec les mêmes personnes, on peut donc facilement **construire un véritable échange**, là où les forums de MOOC sont souvent inondés de messages. Pour favoriser des **échanges constructifs**, le nombre de sujets de discussions est limité au sein des SPOC et la création de nouveaux sujets est modérée par l'équipe pédagogique.

Le formateur lui aussi a dans ces conditions la possibilité d'intervenir régulièrement, et peut, en lisant les échanges sur les forums, préparer ses prochaines interventions et les classes virtuelles, améliorer le contenu du SPOC.



[Module 1] Le rôle du manager : qu'en pensez-vous ? 18 Mai à 12:47

Pierre Monclos [Captain SPOC]

Et vous quel est votre avis sur le rôle du manager par rapport à cet entretien ? Quelle articulation avec le rôle de la fonction RH ?
C'est ici qu'on en parle.

Répondre

Hervé GRASLAND
21 Mai 2015 (Dernière activité: 31 Mai 2015)

Le rôle du manager est selon moi d'anticiper. Dans cette optique il doit bien cerner de quoi l'entreprise aura besoin pour s'adapter aux évolutions. C'est là que le dirigeant doit être capable d'être au plus proche de ses forces vives pour bien comprendre leurs attentes mais surtout pour en profiter pour valoriser leurs acquis et les recentrer dans les nouveaux besoins qui permettront de tirer tout le monde vers le haut. Du dialogue, toujours du dialogue...

Répondre

Céline DELORT
31 Mai 2015 (Dernière activité: 31 Mai 2015)

Je confirme et c'est justement selon moi l'une des opportunités de l'entretien professionnel, il nous permet de nous rapprocher de nos collaborateurs, de donner du sens à nos actions et de leur parler du futur de l'entreprise avec leur rôle à jouer dans ce futur.

Répondre

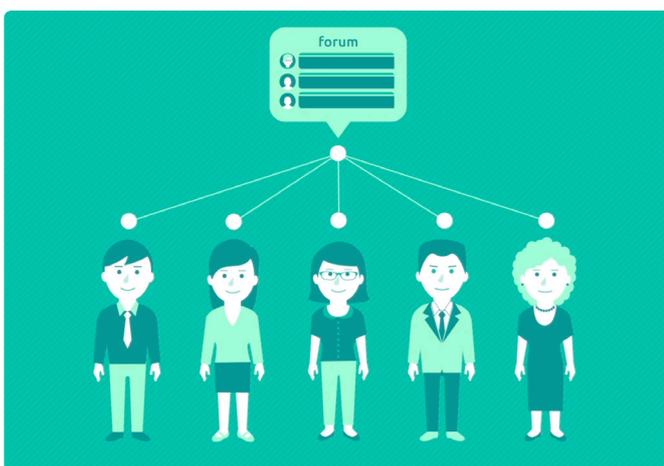
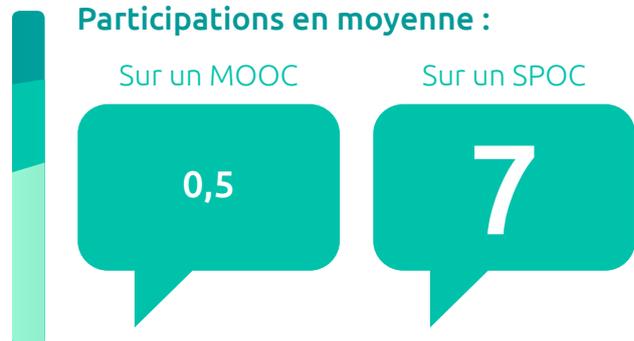
Pierre Monclos [Captain SPOC]
26 Mai 2015 (Dernière activité: 26 Mai 2015)

Je suis bien d'accord, surtout sur le volet reconnaissance que vous évoquez ainsi "pour valoriser leurs acquis"

Répondre

Il y a une idée reçue qu'on retrouve parfois sur les réseaux sociaux selon laquelle « il faut beaucoup de participants pour avoir un forum dynamique dans une formation ». En réalité, nous observons que la quantité d'échanges sur les forums dépend du dispositif pédagogique : met-il l'interaction au centre ou à la périphérie ? Ainsi, nous observons aujourd'hui que les apprenants participent en moyenne 14 fois plus dans un SPOC que sur un MOOC.

Participations en moyenne :

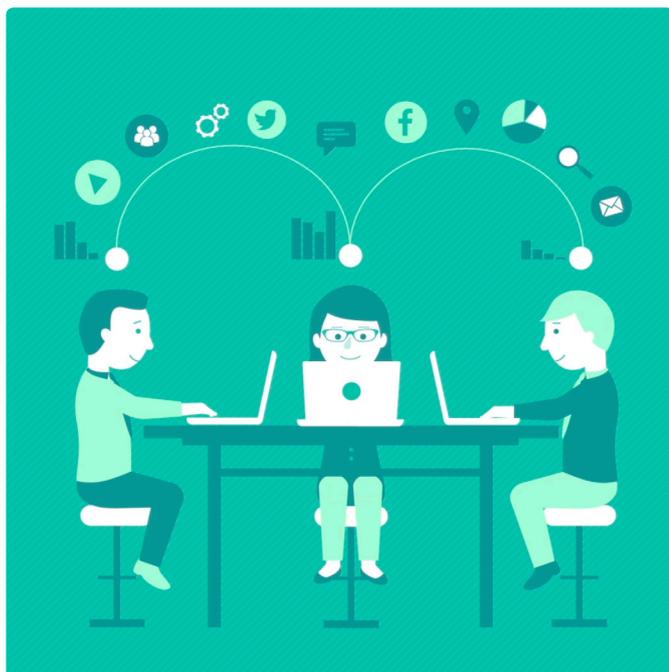


L'ingénierie pédagogique dans les SPOC consiste alors à **proposer de nombreux lieux d'interactions**, en valorisant ce que chacun pourra en retirer : mieux connaître ses pairs et le formateur, apprendre des autres, avoir facilement des réponses à ses questions, créer des échanges sur la durée grâce la dimension asynchrone du forum... Au delà, certaines activités pédagogiques sont pensées pour que les participants postent leur travail sur le forum et échangent sur leurs réponses respectives. Les bénéfices de ces pratiques pour l'apprenant seront traités ci après.

2. Le social learning dans les activités pédagogiques

L'exemple du : « Je dois répondre pour voir les réponses des autres »

Il existe une activité pédagogique favorisant le social learning très utilisée dans les SPOC : pour les exercices ou cas pratiques nécessitant un rendu sous forme de texte ou de fichier (vidéo, Powerpoint, Excel...), les participants sont informés qu'ils pourront voir les réponses des autres participants uniquement quand ils auront **eux même posté leur propre réponse**.



Si cela incite au passage à participer à l'activité (qui n'est pas toujours obligatoire), c'est aussi et surtout un bon moyen de créer des conditions favorables au social learning :

- Le principe de cette activité attire la curiosité sur le fait que d'autres participants ont probablement déjà répondu, ainsi celui qui poste une réponse aura souvent le réflexe de rester sur la page de l'activité pour consulter les réponses déjà postées, un bon moyen pour apprendre de ses pairs.
- Pour aller plus loin, chacun peut alors facilement commenter les travaux de ses pairs :
 - > Pour réagir à une réponse qu'on juge de qualité.
 - > Pour interroger un participant dont on ne comprend pas le point de vue.
 - > Pour leur demander comment ils appliquent cela dans leur entreprise ou dans leur secteur d'activité.

CAS D'ÉTUDE :

SPOC Droit du travail en pratique pour les managers

(disponible sur la plateforme www.captainspoc.com)

Cette formation a pour objectif d'initier des managers aux fondamentaux du droit du travail, pour qu'ils puissent l'intégrer dans leur management quotidien et sécuriser leurs pratiques.

Après une vidéo expliquant le fonctionnement de la rupture conventionnelle, les participants se voient proposer une activité pédagogique consistant à répondre à la question suivante :

« Quels sont les avantages et les inconvénients de la rupture conventionnelle pour les employeurs et pour les salariés ? »

Sur la première session de cette formation, voici quelques exemples des échanges générés par cette question :

- Une réponse détaillée qui finit par une question sur l'ancienneté nécessaire pour pouvoir faire une rupture conventionnelle, **question reprise par d'autres participants qui n'avaient pas pensé à se la poser.**
- Une réponse détaillée **amenant une participante à réagir car elle n'était pas d'accord avec une partie de la réponse** (peut on ou non faire une rupture conventionnelle pour créer sa propre entreprise ?).
- Une réponse très détaillée, à laquelle les participants puis la formatrice ont réagi car certains sujets ont évolué sur un plan juridique et **il y avait donc des erreurs qui portaient à débat.**



Dans ce contexte, et sans oublier que le formateur lui aussi intervient dans ces échanges, chaque participant trouve un nouvel intérêt à poster sa réponse et à **participer aux échanges**. On crée donc les conditions pour que **le social learning** soit **attractif** et totalement **intégré** dans le parcours pédagogique de la formation.

3. Le social learning : un champ des possibles renouvelé avec les SPOC

Les fonctionnalités développées sur les plateformes de MOOC et de SPOC permettent d'intégrer du social learning à toutes les étapes de la formation :

- CLASSES VIRTUELLES
- ÉVALUATION PAR LES PAIRS
- POSSIBILITÉS DE COMMENTER À PLUSIEURS LES VIDÉOS
- PRISES DE NOTES PARTAGÉES
- LEXIQUES COLLABORATIFS
- TRAVAUX EN ÉQUIPE

... et bien d'autres à inventer !

Et ce potentiel de social learning est **décuplé** lorsque plusieurs participants au SPOC sont de la **même entreprise** (plusieurs inscrits en inter-entreprise ou lors d'un SPOC intra-entreprise). Ils ont alors la possibilité de se **regrouper** physiquement pour :

- Réaliser certaines activités ou mises en situations.
- Construire des outils pour l'entreprise.
- Regarder à plusieurs les vidéos et échanger sur ce qu'ils en comprennent et retiennent.
- Appliquer leurs acquis par exemple sur un projet en cours dans l'entreprise...

LEXIQUE DIGITAL

Cliquez sur le lien ci-dessous et effectuez directement vos modifications dans le document, elles seront alors visibles par tous. Au fil du SPOC, nous pourrons ainsi construire un véritable carnet de vocabulaire collaboratif !

A vos définitions !

[Cliquez ici pour ajouter une définition](#) ↗

Si vous souhaitez simplement consulter le lexique :

[Culture Digitale] Lexique Digital : Feuille 1				
A	Proposition 1	Proposition 2	Proposition 3	Propositio
A/B testing	Pratique qui consiste à tester 2 versions différentes d'un produit ou service auprès d'une base d'utilisateur coupée			
Affiliation				
Android	système d'exploitation pour "devices" mobiles proposé par Google			
API	Application Programming Interface. C'est un ensemble normalisé de classes, de méthodes ou de fonctions qui sert			
Attrition	Appauvrissement du système			
Azertv	Disposition des caractères sur les claviers d'ordinateurs. utilisée notamment en France (versus le awertv utilisée d			

Bref, le champ des possibles du social learning 2.0 s'agrandit considérablement avec les SPOC. Or c'est un excellent moyen de développer des compétences métiers en lien direct avec le terrain. Pour que le SPOC permette aux participants de développer de telles compétences dans de bonnes conditions, le social learning s'allie merveilleusement bien avec une activité phare au sein des SPOC : **le cas fil rouge**.

Partie **III**

Le cas fil rouge :
l'entreprise au coeur
de la pédagogie
des SPOC



 Blended learning

 Mise en pratique

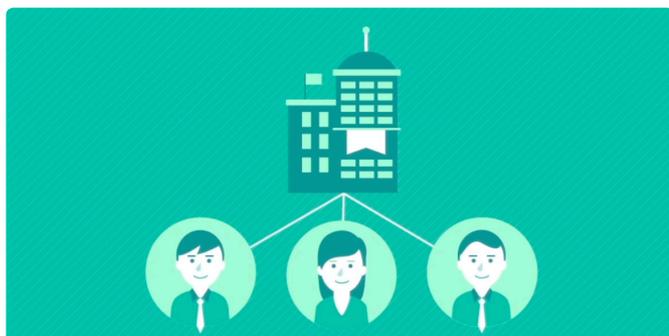
 Social learning

 Activités pédagogiques

Le cas fil rouge : l'entreprise au coeur de la pédagogie des SPOC

Chez Unow, nous considérons que le cas fil rouge est le moyen le plus approprié pour favoriser le développement de compétences professionnelles au sein d'un SPOC (sauf lorsque le thème de la formation ne s'y prête pas particulièrement). **Qu'est ce qu'un cas fil rouge ?**

C'est une série d'activités pédagogiques articulées autour d'un cas pratique transversal, qui s'étale sur toute la durée du SPOC. Ce cas est généralement basé sur une entreprise, fictive ou réelle.



Chaque semaine, les participants prennent connaissance de nouvelles informations sur cette entreprise et son contexte, et sont sollicités via différentes activités permettant une mise en application directe de ce qu'ils viennent d'apprendre.

Ils vont alors, via la **mise en pratique** de leurs nouvelles connaissances, progresser et **développer des compétences : learning by doing.**

1. Le cas fil rouge : une activité très pratique et engageante

L'intérêt du cas fil rouge est double : il permet de proposer des activités très concrètes aux participants, tout en assurant une **continuité** de ces activités au sein du parcours pédagogique du SPOC.

La dimension pratique

Basé sur une entreprise fictive, le cas permet aux participants de se retrouver dans une situation **réaliste** pour appliquer ce qu'ils ont appris. Ainsi ils seront confrontés aux problématiques qu'ils rencontreront demain dans leur propre entreprise : les imprévus, la multitude d'informations, les incertitudes, les obstacles... mais aussi les opportunités qui peuvent survenir. C'est important car d'une part cela donne du **sens** à la formation, facteur important de motivation pour les participants, et d'autre part parce que cela permet d'aller beaucoup plus loin que des quiz et exercices isolés les uns des autres. On est donc dans une **mise en pratique approfondie**, dans laquelle on peut faire le parallèle avec sa propre entreprise et son quotidien professionnel (ou celui qu'on va bientôt connaître).



CAS D'ÉTUDE :

SPOC Initiation à l'approche agile et Scrum

(disponible sur la plateforme www.captainspoc.com)

Ce SPOC est une formation permettant de comprendre comment fonctionne une approche agile pour mener un projet de manière plus efficace, fluide et humaine.

Dès la première semaine du SPOC, les participants découvrent l'entreprise Learn & Play, qui doit créer une plateforme de formation en ligne. Et chaque semaine, les participants doivent appliquer les approches agiles de gestion de projet au développement de cette plateforme : préconisation des approches adaptées, identification des avantages et inconvénients, analyse de l'avancement du projet, utilisation des méthodes et outils issus de la formation...

La dimension engageante

Au delà du fait qu'avoir quelque chose de très concret est déjà engageant pour les participants, le cas fil rouge permet de **structurer** les mises en pratique dans le temps. En effet, dans le cadre d'un SPOC, les participants travaillent quelques heures par semaine chaque semaine, aussi il est important de leur donner des repères et d'assurer une véritable **continuité** d'une semaine à l'autre. De plus ils ont la satisfaction de voir les évolutions semaine après semaine de ce sur quoi ils travaillent.

2. Le cas fil rouge : de nouvelles opportunités dans les formations intra-entreprise

Tel que décrit dans la partie précédente, le cas fil rouge pourra devenir **encore plus efficace** dans un SPOC intra-entreprise (ou « sur mesure »). En effet l'avantage dans une formation intra-entreprise est que tout les participants sont par définition dans la même entreprise.

Aussi le cas fil rouge pourra être **adapté très précisément** au secteur d'activité et à l'entreprise concernée, avec ses **contraintes** (process, normes réglementaires...) et ses **opportunités** (outils, solutions existantes, partenaires...). Cela permet de recréer le contexte dans lequel les participants auront à véritablement déployer leurs nouvelles compétences.



Nous préconisons même d'aller plus loin et concevoir :

- Un cas fil rouge basé sur une situation qui a déjà eu lieu dans l'entreprise, ce qui permet d'augmenter le réalisme du cas proposé tout en communiquant chaque semaine, après les activités, sur la manière dont cela s'est effectivement passé dans l'entreprise
- Un cas fil rouge basé sur un projet en cours dans l'entreprise, ce qui permettra aux participants de se former tout en faisant avancer un véritable projet de l'entreprise (on maximise ainsi au passage le sens donné à la formation, la motivation et l'engagement de chaque participant).

CAS D'ÉTUDE :

SPOC La culture digitale pour tous

(disponible sur la plateforme www.captainspoc.com)

Ce SPOC est une formation permettant d'acquérir les fondamentaux de la culture digitale, tout en identifiant les enjeux et impacts sur son travail, sur l'entreprise et le business.

Le SPOC «La culture digitale pour tous» a été construit autour d'un cas fil rouge mettant en situation les participants pendant les 5 semaines du SPOC, sur le projet de Siliconbike (2 personnes mènent un reportage photo en vélo dans la Silicon Valley). Les participants doivent aider Stéphanie et Nicolas dans la réalisation de leur projet en s'appuyant sur les possibilités offertes par le digital : identité numérique, réseaux sociaux, crowdfunding, communication digitale...



Ce cas fil rouge est adapté à une formation inter-entreprises, chacun peut comprendre le projet et se mettre à la place des personnages pour réaliser les activités.

Néanmoins, lors d'un déploiement intra-entreprise, c'est le premier élément que nous allons préconiser d'adapter. En effet une entreprise qui déploie ce SPOC pour ses collaborateurs est forcément confrontée à la transformation digitale de son activité.

Aussi un cas fil rouge sur mesure, adapté précisément au secteur d'activité et/ou à l'entreprise, permettra aux participants de comprendre comment et pourquoi le digital est un fort enjeu pour leur entreprise, ses métiers et son business. Là aussi, si le cas fil rouge est basé sur une situation vécue par l'entreprise ou sur un projet en cours, la **motivation** et **l'engagement** des participants seront décuplés, et **l'efficacité** de la formation sera renforcée.

En conclusion, le cas fil rouge favorisera l'atteinte des objectifs de la formation, s'il est conçu et adapté au thème et au public du SPOC, grâce à sa dimension pratique, réaliste, et engageante. Pour **un engagement optimal**, le cas fil rouge continuera et se terminera pendant une phase présentielle de formation. En effet, le SPOC peut venir compléter une formation présentielle : on parle alors de **blended learning**.

Partie **IV**

**Le blended learning
augmenté et renouvelé
grâce aux SPOC**



 Blended learning

 Mise en pratique

 Social learning

 Activités pédagogiques

Le blended learning augmenté et renouvelé grâce aux SPOC



Avec les SPOC, on peut repenser de manière optimale l'efficacité du parcours pédagogique d'un dispositif de blended learning.

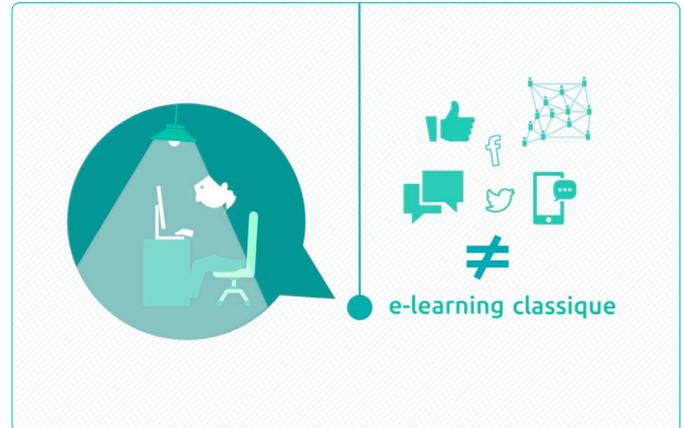
Cela permet de proposer aux participants une formation très **opérationnelle**, en lien avec **le quotidien professionnel de chacun**.

1. Les limites du blended learning traditionnel

Articulant elearning et formation présentielle, le blended learning est aussi appelé formation hybride ou classe inversée (attention classe inversée peut avoir plusieurs significations).

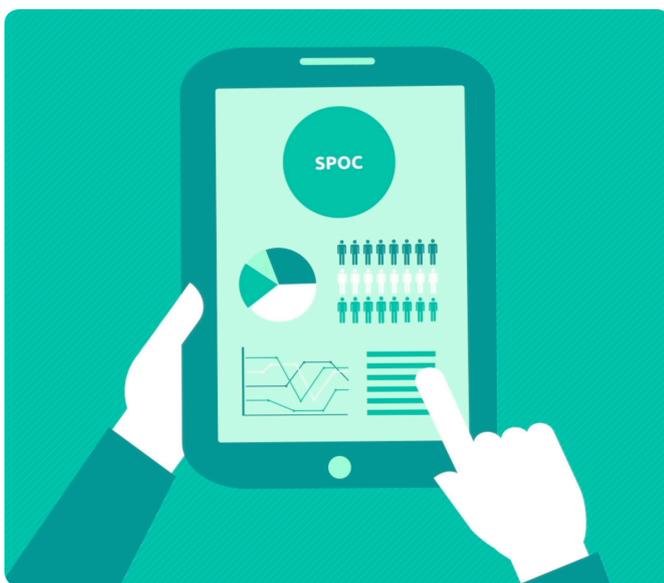
Concrètement il s'agit de compiler deux modalités de formation, l'une à **distance** et l'autre en **présentiel**, pour optimiser le dispositif global de formation. Souvent (mais il y a bien d'autres modalités de blended learning), le blended learning a été déployé en entreprise de la manière suivante : on propose aux participants de faire en amont la partie « théorique » d'une formation via des modules elearning classiques, puis la partie « pratique » se fait en présentiel, avec le formateur, dans un temps plus court qu'une formation présentielle classique (exemple : 3h de formation en ligne puis 7h en présentiel, au lieu de 14h de formation au total en présentiel).

Pensé ainsi, le dispositif a **souvent** été un **échec**. Les participants faisaient peu (ou pas) la partie distancielle (pas très motivant d'une part de suivre une formation théorique, d'autre part d'être isolé derrière son ordinateur sans accompagnement ni interactions humaines). Et quand ils arrivaient en formation présentielle (dont le temps était réduit puisqu'ils étaient censés déjà connaître la théorie), inévitablement ils demandaient au formateur de revenir sur tel ou tel point dont la maîtrise est nécessaire pour faire les activités pratiques. Autant de temps perdu sur la mise en pratique.



Nous avons rencontré des dizaines de responsables formation nous témoignant de cette situation (ce pourquoi nous nous permettons d'utiliser le mot «souvent»). Pour autant un certain nombre de ces dispositifs blended ont fonctionné, encore que parfois il fallait «obligatoirement» valider le module e-learning pour pouvoir faire la partie présentielle.

2. Les opportunités du blended learning avec les SPOC

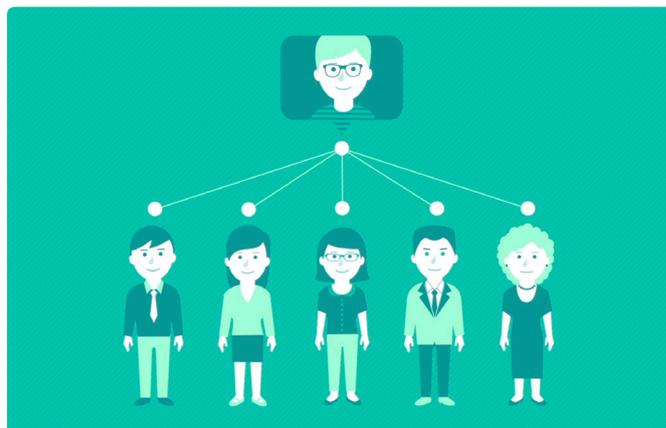


Lorsque la partie distancielle est un SPOC, deux données importantes changent et le dispositif global de formation s'en trouve nettement renforcé :

- Les apprenants **ne sont plus seuls**, ils font connaissance et échangent avec le formateur et les autres participants (forums, activités collaboratives, classes virtuelles...), sachant qu'ils les rencontreront plus tard en salle de formation.
- Le SPOC **ne se résume pas à la théorie**, il implique déjà une forte dimension de mise en pratique, qui permet aux participants d'être actifs (donc engagés) et de monter en compétence, ce qui est bien plus valorisant que d'acquérir seulement des connaissances. Dans ce contexte où les compétences développées peuvent déjà être testées sur le terrain avant la partie présentielle, les participants sauront d'autant mieux ce qui leur pose difficulté en situation de travail, et là où ils auront besoin de progresser.

Ainsi, quand les participants se retrouvent en salle de formation, ils peuvent se consacrer avec le formateur à une **mise en pratique très approfondie**. C'est donc **valorisant** pour les apprenants, pour le formateur (qui prend une nouvelle posture et devient un véritable accompagnateur), et le découpage artificiel théorie/pratique n'a plus lieu d'être !

Dans ce cas précis, le blended learning est un dispositif qui permet d'optimiser tant la partie distancielle que présentielle de la formation, au service du développement des compétences métier.



CAS D'ÉTUDE :

SPOC Parler en public

(disponible sur la plateforme www.captainspoc.com)



Partie en ligne :

Dans le cadre du SPOC, 20 participants se retrouvent en ligne pendant 5 semaines pour commencer la formation, apprendre à préparer et délivrer un discours percutant devant un auditoire. Parmi les activités pédagogiques, chaque participant est invité à se filmer avec sa webcam pour faire son premier discours.

L'avantage ? Il peut s'entraîner à son rythme, réessayer plusieurs fois, regarder sa prestation enregistrée, le tout à ce stade sans auditoire (confortable si on manque d'aisance, pour prendre des risques et s'exercer plus sereinement). Une fois que la vidéo est prête, chaque participant la poste sur le forum pour que les autres participants puissent lui faire des feedbacks, sur le fond et la forme, complétés par ceux du formateur. Viendra ensuite un passage devant le formateur, par visio conférence, pour ajouter 2 contraintes : une seule tentative en direct et un auditoire. **Cette première partie distancielle a permis aux participants de monter en compétence sur la construction d'un discours et de s'exercer sur la délivrance de ce dernier.**



Partie en présentiel :

Bien préparés, les participants sont prêts pour la formation présentielle, d'une durée de 4h, dans laquelle ils vont pouvoir délivrer leur discours physiquement devant l'ensemble des autres participants et le formateur, et avoir de nouveaux feedbacks pour progresser. Ils apprendront aussi en assistant aux discours des autres participants et en faisant à leur tour des feedbacks. La différence avec une formation présentielle classique, vous l'avez compris, c'est l'entraînement à son rythme et la progression en ligne, avant de déployer son discours devant un véritable auditoire.



Cécile Dejoux, auteur du MOOC à succès « Du Manager au Leader », résume très bien cette complémentarité :

« Les deux modes, présentiel et distanciel, se complètent merveilleusement bien, et s'apportent mutuellement un approfondissement qui continue d'enrichir l'apprenant. »

source : <http://www.lesnouvellesorganisations.com/leplaisirrestelemeilleurmoteurdelapprentissage>

Les SPOC permettent de repenser la pédagogie de manière plus souple, collaborative, interactive, digitale, ludique, humaine, valorisante, efficace... et ouvrent ainsi un nouveau champ des possibles pour la formation professionnelle. Les innovations pédagogiques au sein des SPOC servent directement le développement des compétences métiers des participants.



En remettant le formateur et chaque apprenant au coeur du dispositif de formation, **le SPOC est une opportunité inédite** pour former les collaborateurs dans l'entreprise.



Pierre Monclos

Directeur de projet SPOC Unow / CaptainSPOC

pmonclos@unow.fr

Vous avez envie d'en savoir plus ou vous avez un projet de SPOC ?
Contactez nous au 01 85 08 92 78 ou à contact@captainspoc.com