



HAL
open science

De la formation ouverte et à distance aux apprentissages collectifs médiatisés : L'exemple des MOOC

Bruno Roussel, André Aoun, Cédric Teyssié, Michel Galindo

► To cite this version:

Bruno Roussel, André Aoun, Cédric Teyssié, Michel Galindo. De la formation ouverte et à distance aux apprentissages collectifs médiatisés : L'exemple des MOOC. *Revue européenne du droit social*, 2019, 44 (3), pp.119-125. hal-02640935

HAL Id: hal-02640935

<https://hal.science/hal-02640935v1>

Submitted on 28 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Open Archive Toulouse Archive Ouverte

OATAO is an open access repository that collects the work of Toulouse researchers and makes it freely available over the web where possible

This is an author's version published in:
<http://oatao.univ-toulouse.fr/24740>

Official URL

<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=768421>

To cite this version: Roussel, Bruno and Aoun, André and Teyssié, Cédric and Galindo, Michel *De la formation ouverte et à distance aux apprentissages collectifs médiatisés : L'exemple des MOOC*. (2019) *Revue Européenne du Droit Social*, 44 (3). 119-125. ISSN 2393 – 073X

Any correspondence concerning this service should be sent to the repository administrator: tech-oatao@listes-diff.inp-toulouse.fr

De la formation ouverte et à distance aux apprentissages collectifs médiatisés : L'exemple des MOOC (Massive Online Open Courses)

Bruno ROUSSEL : Chargé de Mission "Orientation des Doctorants et Docteurs"

André AOUN : Chargé de Mission TICE – MFCA

Cédric TEYSSIE : Maître de Conférences

Michel GALINDO : Maître de Conférences

Université Toulouse III - Paul Sabatier
Laboratoire IRIT - Equipe de recherche : SIERA – UMR5505

Résumé : La professionnalisation s'accompagne d'une diversification de formations, de modes de diffusion et de spécialités proposés à l'échelle internationale. Cette évolution contribue à déconnecter le processus de formation de sa validation par un diplôme. En prenant l'exemple des MOOC (*Massive Online Open Courses*), nous nous interrogeons sur la performance de reconnaissance et de valorisation du parcours. Ce type de parcours peut-il être jugé équivalent à la fois par l'apprenant et par l'entreprise ? N'apportent-ils pas des compétences, des expériences supplémentaires identifiables en contexte professionnel ? Dans cette multiplicité de thèmes liés à la performance et à la diversité des compétences exigées en milieu professionnel, nous prenons tout au long de cette communication, en considération ces différenciations dans l'analyse des évolutions entre formations et emplois qui deviennent une priorité dans l'évaluation de la diffusion des savoirs.

Mots-Clés : MOOC, Motivation, Valorisation, Stratégies, Conséquences

Abstract : Professionalization skills is accompanied by a diversification of training courses, dissemination methods and specialties offered on an international scale. This evolution contributes to an increasing distinction between the training process and its validation by a diploma/degree (si universitaire). Regarding MOOCs, we question on their performance in terms of recognition and valorization of training courses for the learners.

May this type of training be considered equivalent, at a time, by a learner and the professional world ? Do not MOOCs provide additional skills and experiences recoverable in a professional context? All these items become a priority in the evaluation of the dissemination of learnings. In this paper, we discuss differences in the appreciation and valuation of professionalization in analyzing of changes between training courses and jobs, taking into account the topic multiplicity related to the performance and diversity of skills required in the professional context.

Keywords : MOOC, Incentive, Development, Strategies, Impact

Introduction

L'université, toujours à l'affût d'innovation à bien compris que le monde de l'éducation se joue à l'échelle planétaire. De plus, vient s'ajouter bon nombre de réformes, telle que le compte personnel de formation (CPF), qui répond au cadre de la formation tout au long de la vie, comme un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle. Opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF est crédité chaque année, dans la limite de 150 heures de

formation sur une durée de 7 ans au maximum. Tout l'enjeu, va être, pour l'université de répondre à des demandes en matière de formation continue. L'arrivée des MOOCs et l'engouement collectifs qu'ils suscitent, imposent aux universités de les intégrer aux listes de formations disponibles. Véritable vitrine nationale et internationale, nous pouvons parler de choix stratégiques et économiques. A ce jour, nous avons relevé plus de 400 cours, en provenance de 65 universités et organismes de formations. La structure créée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, France université numérique (FUN) quant à elle propose près de 80 cours et a déjà attirée près de 400 000 apprenants. Au sein de ces offres, il est même possible, pour permettre au plus grand nombre de les suivre, de s'inscrire en continu, avec un rythme plus individualisé. Si le gain apporté par un MOOC se révèle facile à démontrer sur le plan personnel, il est plus délicat à faire valoir et à valoriser au sein de son entreprise. Nous ferons apparaître tout au long de cet article, qu'une liaison forte existe entre les motifs et le contexte de formation qui est en adéquation avec la trajectoire professionnelle. Nous introduirons la notion de motivation pour l'analyse de levier individuel dans le suivi d'une formation. Ensuite nous essaierons de caractériser le parcours professionnel avant le suivi de la formation à partir de données objectives (profession exercées, statut d'emploi, ancienneté, etc.), et d'évaluer le contexte professionnel dans lequel les apprenants se trouvent à partir de données plus subjectives (sentiment de précarité, impasse dans la carrière professionnelle). Pour finir, nous soulignerons la cohérence entre les différents types de finalités, nous soulignerons la portée du couple connaissances/compétences qui envoie une nouvelle image de l'apprenant à l'entreprise.

La valorisation à la portée d'un clic de souris...

Dans un dispositif où l'initiative individuelle est première, la question des motifs des apprenants qui s'inscrivent à une formation de type « *MOOC* » est centrale, puisque la réponse à cette interrogation permet de palier à l'absence d'objectifs institutionnels. L'enseignement dispensé dans ce type d'environnement se prête, à des usages multiples. Les apprenants peuvent tout aussi bien s'inscrire à un module sans se présenter à un contrôle, ou rester plusieurs semaines pour obtenir une attestation. Dans les deux cas, cela peut signifier l'atteinte de son objectif pour l'un ou l'autre. Les apprenants ont des objectifs professionnels et personnels variés. De même leurs parcours professionnels antérieurs présentent une grande hétérogénéité. La combinatoire entre attentes et objectifs et aspect d'expériences professionnels nous amène à distinguer d'ors et déjà les raisons de suivi de formation et plus particulièrement les motivations.

Parler de motivation, dans le sens neutre de ce qui justifie une action, c'est tenter de dépasser un champ théorique homogène, en prenant en compte un nouvel espace de questions et de problèmes avec objectifs de saisir les différents motifs qui poussent les apprenants à suivre ce type de formation. A partir de la prise en compte de paramètres différents et de logiques de comportements distinctes, il se dessine deux axes, la promotion sociale et l'évolution professionnelle.

La promotion sociale

Le parcours de formation peut se dérouler sans aucune articulation avec la situation professionnelle. Leur motivation est d'évoluer de façon significative, de changer de catégorie sociale, d'atteindre le plus vite possible, le plus haut niveau de leur plan de carrière. L'obtention d'attestations viendra conforter un discours sur la « *capacité à ...* », où sur la mise en œuvre des savoir-faire lors de bilan annuel d'évaluation.

L'évolution professionnelle

Contrairement à la première catégorie, le contexte professionnel est central et le processus de formation développe de nouvelles situations de travail, en prenant pour moteur la polyvalence et l'adaptation. La précarisation du travail, l'enrichissement des missions par adjonction de tâches fonctionnelles, sans évolution dans l'échelle de qualification, oblige à ce que la gestion de carrière se fasse de moins en moins sur fond de réussite sociale, mais davantage en articulant le désir d'évolution avec les opportunités offertes par le contexte d'entreprise. Le fait de pouvoir se former sans contraintes de temps ni d'examens, qui va attirer le plus d'apprenants. Cette catégorie est importante, puisqu'elle représente 50% des inscrits, la moyenne d'âge se situe entre 25 et 50 ans, ils sont de formation supérieure ou égale à Bac +3.

Leviers et freins pour conduire son projet...

Pour s'engager dans un parcours de formation, il faut disposer d'un minimum de moyens : la cohérence d'un projet, les perspectives d'évolution, un soutien familial ou professionnel peuvent favoriser l'entrée en formation. A contrario, déséquilibre entre responsabilité familiale et pression professionnelle, niveau d'études, peuvent constituer des freins. Nous ne réduirons pas à des situations objectives les leviers et les freins, ils sont intégrés dans une configuration personnelle. C'est la nature de cette configuration, c'est à dire le sens que lui donne chaque personne qui prime, et non les leviers et les freins considérés un à un. Ils sont soumis à des fluctuations dans le temps. Un frein à un moment donné, peut constituer une ressource, et inversement. C'est pourquoi nous nous intéresserons à l'état de « *levier* », qui sera bien souvent synonyme de « *motivation* », des apprenants. La notion de motivation ne se réduit pas à la sphère de formation, mais inclut aussi des motivations professionnelles, personnelles ou familiales. Nous introduirons trois types de « *leviers* » ou « *motivations* » pour l'analyse du suivi de formation. Les motifs nous renseignent sur les évolutions qu'ils espèrent, les leviers dont ils disposent nous informent sur les éventualités qu'ils auront d'obtenir ces mutations. Nous allons donc à présent nous intéresser aux effets du suivi en formation sur leur situation professionnelle.

L'impact en reconnaissance professionnelle

Il est crucial pour nous de connaître nos apprenants, leurs motivations nous renseignent sur les transformations qu'ils souhaitent. Les ressources dont ils disposent nous informent sur les chances qu'ils auront d'obtenir ces changements. Il est donc essentiel, maintenant, de nous intéresser aux résultats de l'entrée en formation sur leur situation professionnelle. Précisons que nous ne pouvons accéder aux effets concrets de la formation, puisque nous n'avons accès qu'aux transformations perçues par les apprenants eux-mêmes. Par ailleurs, l'enquête se situe trois mois après la fin de formation et certains ont dû suspendre le suivi en cours de déroulement. Le recul est donc court pour apprécier les effets qui pourront se produire sur l'ensemble de l'échantillon. Les effets du suivi de formation ont été soit anticipés, soit différés, pour une majorité, l'évolution possible doit passer par l'obtention d'un diplôme et non d'une attestation. Une fois ces limites prises en compte, il nous est possible d'ébaucher une variable de portée de la formation qui est combinatoire entre les effets apparents repérés au travers du parcours professionnel, et aux effets perçus sur la vie professionnelle. Une analyse de ces données nous a conduits à une typologie tridimensionnelle d'effets de la formation de type « *MOOC* ».

Cadre de l'observation

Durant l'année universitaire 2017/2018, le pôle « *Ressources Orientation Savoirs Accompagnement Compétences Ethique* » (ROSACE) de l'université Paul Sabatier a procédé à une étude auprès de 150 étudiants de niveau MASTER/Doctorat, plus, 150 salariés en poste

ayant suivis leurs études en dehors de notre université au terme des cinq dernières années. L'enquête s'est déroulée en face à face, web-conférence et ENT (Environnement Numérique de Travail). Le questionnaire comportait 75 questions dont 5 questions ouvertes. Les réponses à ces questions ont fait l'objet d'une codification en catégories. Cette étude visait à connaître précisément la nature des apprenants « *actuels* » et « *potentiels* », connaître les raisons pour lesquelles ils se sont inscrits à un MOOC, ainsi que les effets sur leur vie professionnelle. Les résultats associés qui ne sont pas traités ici ont été ou sont en cours de publication.

Conséquences sur la vie professionnelle

Un tiers des apprenants qui s'inscrivent dans une formation peuvent parler d'évolutions professionnelles. Toutefois, elles peuvent-être de deux types : soit elles se traduisent en changement de catégorie socioprofessionnelle (15%) après le suivi d'un parcours de formation. Soit par une reconnaissance de leur niveau de compétences professionnelles (35%). Dans les deux cas, ils reconnaissent à la formation une conséquence sur le résultat.

Conséquences personnelles

A l'instar des précédents, (33%) des apprenants, à l'issue de la formation, ne perçoivent pas de conséquences sur leur parcours professionnel. Ils reconnaissent à la formation des effets personnels (confiance en soi, vision globale, etc.).

Le « zéro » conséquences visées

Une troisième catégorie s'ajoute en terme de perception (55%) est hétérogène, la « *simple* » satisfaction personnelle d'avoir suivi et finaliser une formation, côtoient des jugements négatifs portés sur la formation sous forme de constats (organisation, autonomie, lisibilité dans le monde professionnel, reconnaissance des compétences).

Facteurs motivationnels

L'inscription à une formation en vue d'obtenir une « *promotion sociale* » est forte (68%), c'est manifestement le levier le plus en phase avec le suivi d'un MOOC. Le second, que nous qualifierons « *stratégie d'emploi* » (57%) se voit partagé entre des conséquences directes et surtout une absence de conséquences qui interroge. Au-delà de ces résultats, il convient d'évoquer la notion de « *capacités* » personnelles qui agissent sur le suivi de la formation, les résultats et les conséquences de la formation.

Capacités personnelles et professionnelles

Souhaitez une reconnaissance professionnelle peut-être un objectif, encore faut-il avoir les moyens pour aller au bout de la formation. Le niveau et la nature des capacités détenues par les apprenants jouent un rôle important dans la réussite du parcours. Le niveau de capacités professionnels, en lien avec le thème de formation (68%), induit des disparités importantes entre les apprenants ambitionnant une revalorisation de leur poste.

Le parcours professionnel, en lien avec le thème, des apprenants avant l'entrée en formation est très significative dans la réussite et la valorisation des acquis. Plus de deux tiers obtiennent des effets en termes d'acquisition de compétences et/ou de promotion. Par contre, ceux qui abordent pour la première fois les thématiques (17%), à titre personnel ou professionnel, les effets sont nettement plus mitigés. En effet, l'absence de « *reconnaissance* » par le biais d'un diplôme diminue fortement la probabilité d'utilisation des acquis de la formation dans la sphère professionnelle. Il ne reste alors, pour eux, que la possibilité de négocier les acquis « *non*

certifiés » de la formation pour tenter une modification de leur statut professionnel. Cela explique également que ceux qui obtiennent une valorisation professionnelle, envisagent de continuer à s'auto-former à l'aide des MOOCs. A l'inverse, (29%), abandonneront ce type de formation et selon eux, voient, leur situation professionnelle se dégrader à l'issu de leur demande. Quelque que soit le profil des apprenants, il est en cependant en cohérence avec les objectifs de la formation, compte tenu de la prédominance des capacités, le parcours de formation peut être vu comme une variable neutre, mais reste un indicateur sur l'adéquation connaissances/compétences.

Connaissances et compétences au centre de la motivation

Sur cet aspect, deux apprenants sur trois sont tournés vers le court terme. Leurs parcours professionnels s'inscrivent dans une dynamique ascendante forte, leur environnement professionnel est porteur pour plus de la moitié d'entre eux (employeur favorable à la formation). Ils fonctionnent sur la saisie d'opportunités et sur les stratégies fines d'évolution. Le niveau de formation est élevé (bac+5) en formation initiale, 61% sont ingénieurs et cadres à leur entrée en formation. L'acquisition de compétences et le niveau de connaissances sont d'autant plus opérants qu'ils s'inscrivent dans la continuité de la formation initiale, en faisant le pari que ce qui est acquis pourra toujours être transféré dans une nouvelle situation professionnelle. Les effets directs sur le poste ou les missions concernent 45% en gestion de connaissances et 38% en gestion de compétences. Ce résultat est espéré puisque ces apprenants gèrent le court terme et construisent leur évolution de manière graduelle. Mais l'absence de conséquences est majoritaire (55%). La situation professionnelle étant linéaire avant et après le suivi de formation, ils estiment que la formation suivie n'a pas été utile en dehors d'une prise de recul sur leur vie professionnelle et de mobiliser des capacités qui avaient été occultés.

Conclusion

Les présentes analyses et discussions, dégagées de notre expérimentation viennent précisément corroborer plusieurs enjeux. Les éléments de suivi, ci-dessous, énoncent des constats et des suggestions qui rejoignent très bien plusieurs recommandations ministérielles.

Les enjeux sont nombreux et de plusieurs ordres. Au niveau de la satisfaction des apprenants dans un premier temps. Les résultats de l'évaluation montrent une satisfaction mitigée par rapport à la structure et au contenu des MOOCs. Ce constat amène à souligner l'exigence des apprenants qui demandent de poursuivre leur apprentissage de façon optimale, respectant une stratégie pédagogique, de la souplesse d'accès et le respect du rythme d'apprentissage individualisé.

Dans un second temps, il apparaît clairement l'importance de la formation tout au long de la vie dans le développement économique, social et culturel ainsi que dans l'évolution des modes d'enseignement universitaire s'est confirmée. Il est donc important pour les universités de considérer ce contexte dans sa réflexion sur les orientations et les mesures à privilégier pour les prochaines années. L'accessibilité en tout temps et les contenus diversifiés attendu par les apprenants, incitent les universités à s'adapter à la nouvelle économie axée sur le savoir.

Cette recherche confirme l'impact majeur sur l'accessibilité à la formation. Les MOOCs permettent la mise en œuvre des modes de formation qui offrent des avantages comparatifs certains par rapport à l'enseignement traditionnel. Ils rendent possible un accès à la formation qui sinon, avec les moyens traditionnels de l'enseignement universitaire en présence, serait hors de portée pour une partie de la population des apprenants.