

Comment rendre un projet peu engageant intéressant

AR 3



Étudiant : Zotrim Uka

Évaluateur : Joiakim Dasek

Expert : Nicolas Debons

Déposé le : 02 juin 2024

Site internet : <https://www.hes-so.ch>

Résumé exécutif

Cet article réflexif explore la problématique de transformer un projet peu engageant en une expérience intéressante et captivante, en appliquant le modèle d'apprentissage expérientiel de Kolb. En partant de mon expérience avec un projet sur le langage de programmation Rust, j'ai identifié les défis de la stagnation et du manque de motivation au sein de l'équipe. À travers une réflexion approfondie, j'ai analysé des théories clés de l'apprentissage et de la motivation, notamment celles de Bandura, Deci et Ryan, ainsi que le modèle ARCS de Keller.

Les concepts étudiés mettent en lumière l'importance des feed-back, du sentiment d'efficacité personnelle, de l'autodétermination, et de la structuration motivante des projets. En intégrant ces théories, j'ai élaboré un plan d'action pour améliorer la gestion de projets futurs. Ce plan inclut des stratégies pour renforcer la motivation et l'engagement, telles que des feed-back réguliers, des objectifs atteignables, une autonomie accrue, et des techniques de motivation pratiques.

Je m'engage à appliquer ces stratégies dans mes futurs projets pour créer un environnement de travail collaboratif et dynamique. En adoptant une approche structurée et motivante, je vise à surmonter les obstacles rencontrés et à favoriser un apprentissage plus efficace et engageant pour moi et mes équipes.

Mots-clés: Motivation, feedback, SEP, SDT, Modèle ARCS, Gestion de projet,
Collaboration, Autonomie

Table des matières

Résumé exécutif	i
1. Introduction	0
2. Expérimenter (Pratiquer).....	1
2.1 La Pratique : expérimenter et vivre la situation	1
2.2 Problématique : manque de motivation et stagnation dans l'apprentissage d'une nouvelle technologie	2
3. Observer (Réfléchir).....	3
3.1 L'Observation: Prise de conscience et réflexion du miroir	3
3.2 Analyse des réactions et raits extérieurs	3
3.3 Réflexion intérieure et prise de conscience.....	3
3.4 Action tardive et réorganisation	3
4. Généraliser (Théoriser)	5
4.1 Feedback et apprentissage.....	5
4.2 Théories de la motivation et de l'apprentissage social.....	5
4.3 Modèle ARCS de motivation et techniques pratiques	6
4.4 Techniques pour se motiver	7
5. Transférer (Appliquer)	9
5.1 Plan d'Action pour Redynamiser les Projets Futurs	9
4.2 Engagement personnels.....	10
6. Conclusion.....	12
7. Conclusion personnelle	13
8. Références	14

1. Introduction

Dans le cadre de mes études en informatique de gestion à la Team Academy de Sierre, j'ai eu l'opportunité de participer à divers projets collaboratifs visant à développer nos compétences techniques et de gestion. Chaque semestre, nous sommes amenés à rédiger des articles réflexifs (AR) pour évaluer et approfondir nos apprentissages. Ces articles nous permettent de démontrer la portée de notre apprentissage à travers des projets, des lectures, des sessions de coaching, et des expériences pratiques.

Cette année, un nouveau cours intitulé "Emergency Technology" nous a été présenté. Le but de ce cours en groupe était de choisir une technologie récente, de l'étudier et de la présenter à la classe. Avec mon groupe, nous avons décidé de nous concentrer sur le langage de programmation Rust, après avoir dû renoncer à d'autres sujets déjà choisis par nos camarades. Initialement, notre équipe était très motivée, mais au fil des semaines, notre progression a ralenti, nous laissant insatisfaits et démotivés. Ce manque de dynamisme et de structure a finalement affecté la qualité de notre présentation orale.

Face à cette expérience décevante, j'ai décidé d'explorer comment rendre un projet peu engageant plus intéressant et captivant, en appliquant le modèle d'apprentissage expérientiel de Kolb. Ce modèle, en quatre phases – expérience concrète, réflexion sur l'expérience, conceptualisation abstraite et expérimentation active – m'a servi de guide pour structurer cet article réflexif. En partant de mon expérience vécue, j'ai réfléchi aux problèmes rencontrés, analysé des théories pertinentes et élaboré un plan d'action pour améliorer la gestion de futurs projets.

Cet article s'articule autour de la problématique suivante : comment rendre un projet peu engageant intéressant et captivant ? À travers cette réflexion, je vise à développer une compréhension plus profonde des mécanismes de la motivation et de l'apprentissage, tout en proposant des stratégies concrètes pour revitaliser les projets et maximiser l'engagement des équipes.

2. Expérimenter (Pratiquer)

2.1 La Pratique : expérimenter et vivre la situation

Ce semestre, l'introduction du cours "Emergency Technology" a marqué une étape importante dans notre parcours académique. Le défi était de taille : choisir et explorer une technologie récente, de moins de deux ans, pour en faire une présentation convaincante devant nos camarades de classe. La première étape de ce voyage a été la sélection du sujet, un processus compétitif et frustrant. Nous avons d'abord tenté de choisir "Python vs Mojo", mais ce thème avait déjà été retenu par un autre groupe. Notre deuxième choix, Kali Linux, était également pris. Finalement, nous nous sommes tournés vers le langage de programmation Rust, un choix par défaut plus que par passion.

L'engagement initial de mon groupe était manifeste. Chaque membre s'est plongé dans l'étude de Rust, cherchant à décrypter ses spécificités techniques pour en maîtriser les forces et les faiblesses. Nous avons abordé cette phase avec un mélange d'enthousiasme et d'incertitude, conscients de la complexité de Rust mais motivés par le défi de le rendre accessible et intéressant pour notre audience.

Cependant, l'excitation des premiers jours a rapidement laissé place à une routine moins dynamique. La majorité de notre temps était consacrée à la consultation de la documentation officielle et à la réalisation de tests mineurs, consistant en quelques lignes de code. L'absence d'une stratégie claire et d'un suivi de projet cohérent est devenue de plus en plus évidente. Peu à peu, la motivation a commencé à s'effriter, et la stagnation s'est installée au cœur de notre travail.

Cette stagnation n'était pas seulement une question de progression technique ; elle touchait également le cœur même de notre dynamique de groupe. L'engagement et l'intérêt initiaux semblaient s'évaporer, laissant place à une atmosphère de frustration et de désillusion. Je me suis retrouvé à contempler un abîme entre nos aspirations initiales et la réalité de notre progression, une situation qui m'a profondément affecté.

2.2 Problématique : manque de motivation et stagnation dans l'apprentissage d'une nouvelle technologie

Face à cette expérience, une problématique centrale émerge : le manque de motivation et d'engagement dans le cadre de l'apprentissage d'une nouvelle technologie. Comment maintenir l'intérêt et l'implication dans un projet où la technologie est peu familière et les défis initiaux semblent insurmontables ? Cette question cruciale soulève des enjeux importants pour notre apprentissage et notre capacité à innover.

Le déclin de la motivation a atteint son paroxysme lors de la présentation orale, un moment que j'ai perçu comme un échec retentissant. L'insuffisance de notre préparation était palpable, et la présentation a manqué de la passion et de la profondeur nécessaires pour captiver notre audience. J'ai ressenti une honte à exposer un travail qui ne reflétait pas le potentiel de Rust, ni l'effort que nous aurions dû y consacrer.

Cette problématique sert de fondement à une exploration plus approfondie des réflexions et des prises de conscience qui ont émergé de cette expérience initiale. Elle ouvre la voie à la phase suivante du modèle de Kolb, où nous analyserons de manière critique les réactions et les réflexions internes suscitées par cette situation.

3. Observer (Réfléchir)

3.1 L'Observation: Prise de conscience et réflexion du miroir

Après avoir vécu les premiers moments de découverte et les défis initiaux avec Rust, une phase de recul et de réflexion critique s'est imposée. Ce fut le moment de transformer l'implicite en explicite, de rendre consciente l'expérience vécue, tant dans ses dimensions extérieures que dans mes pensées intérieures.

3.2 Analyse des réactions et traits extérieurs

Alors que la stagnation devenait de plus en plus évidente, j'ai commencé à observer les faits concrets de notre situation. Nous étions empêtrés dans une routine de consultation de documentation sans fin et de tests minimaux de code. Les réunions d'équipe, autrefois dynamiques et pleines d'échanges, se transformaient progressivement en séances de travail silencieuses et démotivantes. Cette observation extérieure m'a montré que non seulement nous n'avancions pas, mais que nous perdions également l'essence même de l'interaction et du partage qui sont cruciaux dans tout apprentissage collaboratif.

3.3 Réflexion intérieure et prise de conscience

Intérieurement, ce fut une période de questionnement intense. Je me suis demandé pourquoi nous avons perdu cette étincelle initiale et comment j'avais personnellement contribué à cette situation. La frustration de voir le projet stagner était accompagnée d'une autocritique : avais-je suffisamment cherché à mobiliser l'équipe ? Avais-je exploré toutes les avenues pour rendre notre travail sur Rust plus engageant et productif ?

J'ai également réalisé que ma propre réaction à la stagnation était de me replier plutôt que de chercher activement des solutions. Cette prise de conscience a été un tournant : j'ai compris que pour sortir de cette impasse, il fallait non seulement une action extérieure, mais aussi un changement dans mon approche et ma mentalité.

3.4 Action tardive et réorganisation

Conscient que le temps nous était compté et que nous approchions de la présentation finale, j'ai décidé de prendre les choses en main. Bien que tardivement, j'ai initié une réorganisation des tâches au sein du groupe. Chacun s'est vu attribuer des responsabilités spécifiques pour la création du contenu de la présentation PowerPoint. Cette démarche visait à structurer notre travail et à maximiser notre efficacité dans les délais restreints.

Cependant, cette action, bien qu'essentielle, a révélé un autre défi : le manque de temps pour une préparation approfondie du sujet. La nécessité de développer rapidement le support visuel a limité notre capacité à approfondir notre maîtrise de Rust et à peaufiner notre présentation. Cette situation a souligné l'importance d'une gestion proactive et d'une meilleure planification dans les projets futurs.

4. Généraliser (Théoriser)

4.1 Feedback et apprentissage

Les feed-back jouent un rôle fondamental dans le processus d'apprentissage en indiquant aux individus si leurs actions sont conformes à leurs objectifs. Selon Bosc-Miné (2014), les feed-back peuvent être classés en plusieurs types, notamment les feed-back de vérification et les feed-back élaborés. Les feed-back de vérification peuvent être informels ou intentionnels, tandis que les feed-back élaborés fournissent des informations supplémentaires pour améliorer les performances.

Les caractéristiques des feed-back influencent leur efficacité, telles que leur source (soi-même, dispositifs, autres personnes), leur connotation (positive ou négative), leur focalisation (tâche, processus, autorégulation, personne), et leur moment de réception (immédiat ou différé). Les feed-back cognitifs aident à évaluer la performance et à développer des connaissances, tandis que les feed-back affectifs influencent la motivation et les émotions des apprenants. Pour être efficaces, les feed-back doivent être sélectifs, informatifs, équilibrés, précoces et fréquents. Les enseignants doivent être formés pour fournir des feed-back utiles, et les apprenants doivent apprendre à les interpréter et à les utiliser pour améliorer leurs performances (Bosc-Miné, 2014).

4.2 Théories de la motivation et de l'apprentissage social

La motivation et l'apprentissage social sont deux aspects clés pour comprendre comment les individus peuvent être encouragés et soutenus dans leurs efforts. Ce sous-point regroupe les théories de Bandura sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et la théorie de l'autodétermination (SDT) de Deci et Ryan.

4.2.1 *Sentiment d'efficacité personnelle*

La théorie d'Albert Bandura sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) est essentielle pour comprendre la motivation et la persévérance face aux défis. Bandura (2004) identifie plusieurs sources de SEP : les expériences actives de maîtrise, les expériences vicariantes, la persuasion verbale, et l'état physiologique et émotionnel.

L'apprentissage social repose sur l'observation réfléchie et active d'un modèle, impliquant l'attention, la mémorisation, la reproduction et la motivation. Le SEP influence directement les performances scolaires car les croyances en son efficacité personnelle peuvent surpasser

les compétences réelles dans la détermination des résultats. Les écoles efficaces se caractérisent par un leadership fort, des standards élevés, un enseignement orienté vers la maîtrise, une bonne gestion du comportement, et une implication des parents (Bandura, 2004).

4.2.2 Théorie de l'autodétermination

La SDT, ainsi que le modèle ABC (Autonomie, Engagement, Compétence), sont des approches efficaces pour stimuler la motivation autonome. La SDT postule que la satisfaction des besoins d'autonomie, d'engagement et de compétence est essentielle pour la motivation humaine. Le modèle ABC propose des stratégies pour motiver les travailleurs en leur donnant plus de liberté, en favorisant de bonnes relations interpersonnelles, et en encourageant le développement des compétences.

Le leadership joue un rôle déterminant dans la création d'un environnement de travail motivant, impactant directement la performance et le bien-être des employés. Une étude de Securex et de la KU Leuven révèle que le style de leadership influence significativement la performance et le bien-être des employés, affectant même le risque de burn-out. Le modèle ADN de Securex aide les managers à définir leur style de leadership pour encourager l'autonomie et la création de valeur (Securex, 2021).

4.3 Modèle ARCS de motivation et techniques pratiques

Le modèle ARCS de John Keller se concentre sur la motivation des apprenants et peut être associé à des techniques pratiques pour maintenir cette motivation.

4.3.1 Modèle ARCS de motivation

Le modèle ARCS propose quatre composants principaux pour maintenir la motivation : l'attention, la pertinence, la confiance, et la satisfaction. Des stratégies spécifiques sont associées à chaque composant, comme l'utilisation d'exemples pertinents et d'humour pour capter l'attention, la mise en évidence de la pertinence actuelle et future du contenu pour maintenir la pertinence, la communication des objectifs et des critères d'évaluation pour développer la confiance, et l'encouragement du plaisir intrinsèque et des récompenses extrinsèques pour assurer la satisfaction (Keller, 2010).

4.3.2 Techniques pour maintenir la motivation

Pour rester motivé dans la réalisation des projets, certaines techniques sont particulièrement efficaces. Nutcache (2021) recommande de rester positif, de travailler avec des personnes motivées, de diviser les tâches importantes en sous-tâches, de célébrer les petites victoires, de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et d'investir dans un bon logiciel de gestion de projet.

- **Rester positif** : Changer de perspective face aux tâches moins attrayantes en se concentrant sur les aspects positifs, comme la satisfaction après avoir terminé une tâche ou l'impact positif du travail sur les autres.
- **Travailler avec des personnes motivées** : La dynamique de groupe est facilitée par des outils de gestion de projet comme les diagrammes de Gantt, qui aident à suivre les priorités et les actions spécifiques.
- **Diviser les tâches en sous-tâches** : Gérer le temps et augmenter la productivité en divisant les projets en petites tâches gérables, ce qui permet de voir des progrès rapides.
- **Célébrer les petites victoires** : Reconnaître chaque petite réussite pour maintenir la motivation, par exemple lors de réunions d'équipe ou par des gestes de reconnaissance simples.
- **Maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle** : Participer à des activités en dehors du travail pour se détacher des tâches professionnelles et rester équilibré.
- **Investir dans un bon logiciel de gestion de projet** : Suivre les projets en temps réel et voir les progrès par rapport aux délais et budgets pour améliorer la motivation en rendant visibles les contributions de chacun (Nutcache, 2021).

4.4 Techniques pour se motiver

Dompter ses freins psychologiques et installer de bonnes habitudes sont également essentiels pour maintenir la motivation. Kit Management de Projet (2021) propose plusieurs stratégies pour surmonter les obstacles et rester motivé.

- **Trouver son rythme de travail** : Identifier le moment de la journée où l'on est le plus productif, ce qui varie selon les individus.

- **Dompter ses freins psychologiques** : Surmonter des obstacles comme la sensation de montagne devant soi ou la perte de sens en découpant les missions en petites tâches et en trouvant du sens dans son travail.
- **Installer les bonnes habitudes** : Adopter des routines matinales, comme se lever une heure plus tôt pour méditer ou faire du sport, et utiliser des affirmations positives pour reprogrammer son cerveau.
- **Utiliser la technique de la "carotte et du bâton"** : Se forcer à accomplir une tâche puis se récompenser pour conditionner son esprit à l'effort-récompense.
- **Éliminer la lassitude** : Changer d'environnement ou de façon de travailler, diversifier les tâches et varier les horaires pour éviter la routine.
- **Avoir une vision claire et un plan précis** : Se poser des questions sur ses objectifs à court, moyen et long terme et la manière d'y parvenir (Kit Management de Projet, 2021).

5. Transférer (Appliquer)

5.1 Plan d'Action pour Redynamiser les Projets Futurs

En me basant sur les théories et concepts discutés précédemment, je vais mettre en place un plan d'action concret pour redynamiser les futurs projets auxquels je participerai. Voici les étapes que je vais suivre :

5.1.1 Feedback et Apprentissage

Je m'engage à organiser des réunions régulières pour évaluer les progrès et donner des feedback spécifiques. J'encouragerai les membres de l'équipe à partager des auto-feed-back et des feed-back entre pairs. En utilisant des feed-back élaborés, je fournirai des suggestions concrètes et des conseils sur les aspects à améliorer.

5.1.2 Théories de la Motivation et de l'apprentissage social

Pour renforcer le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des membres de l'équipe, je fixerai des objectifs atteignables correspondant à la Zone de Développement Proximal (ZDP). J'organiserai des séances d'observation des succès et des échecs d'autres équipes pour tirer des leçons (expériences vicariantes) et utiliserai la persuasion verbale pour encourager et motiver l'équipe. De plus, je donnerai plus d'autonomie aux membres en leur permettant de choisir les tâches qui les intéressent le plus. Je créerai une atmosphère de travail collaborative et positive pour renforcer l'engagement et j'encouragerai le développement des compétences en organisant des ateliers de formation sur des aspects spécifiques.

5.1.3 Modèle ARCS de motivation et techniques pratiques

En appliquant le modèle ARCS, j'introduirai des activités pratiques et variées pour maintenir l'intérêt, comme des mini-projets ou des défis de codage. Je montrerai comment les concepts et outils peuvent être utilisés dans des contextes réels et pertinents pour les membres de l'équipe. Je fixerai des objectifs clairs et atteignables et je célébrerai chaque petite réussite pour développer la confiance en soi. Pour assurer la satisfaction, j'offrirai des récompenses et des reconnaissances pour les réalisations, même petites. Je diviserai également les tâches en sous-tâches plus petites et gérables, célébrerai les petites victoires et maintiendrai un équilibre entre vie professionnelle et personnelle en encourageant des pauses régulières et des activités hors travail.

5.1.4 Techniques pour se motiver

Je m'engage à identifier le moment de la journée où chaque membre est le plus productif et à adapter les horaires de travail en conséquence. J'utiliserai des techniques comme la "carotte et le bâton" pour me motiver à accomplir des tâches difficiles. Je mettrai en place des routines matinales pour bien commencer la journée, comme la méditation ou l'exercice physique, et j'utiliserai des affirmations positives pour reprogrammer mon cerveau et surmonter les obstacles psychologiques.

Pour maintenir une vision claire et un plan précis, je définirai clairement les objectifs à court, moyen et long terme des projets. Je me poserai régulièrement des questions sur la direction du projet et ajusterai les plans en conséquence. J'assurerai une communication transparente et ouverte au sein de l'équipe pour aligner les attentes et les objectifs.

4.2 Engagement personnels

1. **Mise en place de feed-back régulier** Je m'engage à instaurer des sessions de feedback régulier pour évaluer les progrès et apporter des corrections nécessaires.
2. **Renforcement du SEP et de l'autonomie** Je m'engage à fixer des objectifs atteignables et à organiser des séances d'observation des succès et des échecs pour renforcer le sentiment d'efficacité personnelle. Je vais également donner plus d'autonomie aux membres de l'équipe en leur permettant de choisir les tâches qu'ils préfèrent.
3. **Application du modèle ARCS** Je vais utiliser le modèle ARCS pour structurer les projets, en introduisant des activités variées, en montrant la pertinence des tâches, en fixant des objectifs clairs et en célébrant les réussites.
4. **Techniques de motivation** Je vais appliquer des techniques pratiques pour maintenir la motivation, comme diviser les tâches en sous-tâches, célébrer les petites victoires et maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
5. **Dompter les freins psychologiques et installer de bonnes habitudes** Je vais identifier les moments les plus productifs pour chaque membre et adapter les horaires en conséquence, utiliser des techniques de motivation comme la "carotte et le bâton", et instaurer des routines matinales.
6. **Maintenir une vision claire et un plan précis** Je m'engage à définir clairement les objectifs des projets, à poser régulièrement des questions sur la direction des projets

et à ajuster les plans en conséquence, tout en assurant une communication transparente et ouverte.

En appliquant ces théories et concepts, je m'engage à transformer les futurs projets en des expériences d'apprentissage engageantes et motivantes. Ces actions concrètes visent à surmonter les obstacles rencontrés et à revitaliser l'intérêt et l'engagement de l'équipe. Je suis confiant que ces stratégies nous permettront non seulement d'améliorer notre compréhension des concepts et outils, mais aussi de développer des compétences précieuses en gestion de projet et en travail d'équipe.

6. Conclusion

Dans cet article réflexif, j'ai exploré la problématique de rendre un projet peu engageant intéressant et captivant, en appliquant le modèle d'apprentissage expérientiel de Kolb. En partant de mon expérience avec un projet sur le langage de programmation Rust, j'ai identifié les défis de la stagnation et du manque de motivation. En réfléchissant sur cette expérience, j'ai pris conscience des facteurs qui ont contribué à ces difficultés et j'ai recherché des solutions théoriques pour les surmonter.

Les théories et concepts étudiés, tels que les feed-back et l'apprentissage, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), la théorie de l'autodétermination (SDT), le modèle ARCS de motivation, et diverses techniques pratiques pour maintenir la motivation, offrent des stratégies concrètes pour revitaliser les projets futurs. En m'engageant à appliquer ces principes, je vise à créer un environnement de travail plus dynamique, collaboratif et motivant.

Je m'engage à mettre en place des systèmes de feed-back réguliers, à renforcer le SEP et l'autonomie des membres de l'équipe, à structurer les projets en utilisant le modèle ARCS, et à adopter des techniques de motivation efficaces. De plus, je vais identifier les moments les plus productifs, instaurer des routines positives et maintenir une vision claire et des objectifs précis pour chaque projet.

Ces engagements visent à transformer les projets futurs en des expériences d'apprentissage engageantes et enrichissantes, en surmontant les obstacles de la démotivation et en favorisant une culture de collaboration et de croissance continue. Je suis convaincu que ces actions contribueront non seulement à la réussite des projets, mais aussi au développement de compétences essentielles en gestion de projet et en travail d'équipe.

7. Conclusion personnelle

Rédiger cet article réflexif m'a permis de prendre du recul sur mon expérience avec des projets académiques, en particulier sur la difficulté de maintenir l'intérêt et la motivation sur des sujets techniques comme le langage de programmation Rust. Ce processus m'a poussé à explorer et à comprendre en profondeur les théories de l'apprentissage et de la motivation, et comment elles peuvent être appliquées de manière pratique.

Je réalise maintenant l'importance cruciale de la structure, du feedback régulier et de la motivation intrinsèque pour le succès de tout projet. En adoptant les théories de Bandura sur le sentiment d'efficacité personnelle, la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan, et le modèle ARCS de Keller, j'ai acquis une boîte à outils précieuse pour non seulement améliorer ma propre approche des projets, mais aussi pour inspirer et soutenir mes coéquipiers.

Ces réflexions m'ont également permis de reconnaître mes propres forces et faiblesses. J'ai compris que pour faire avancer un projet de manière dynamique et efficace, il est essentiel de favoriser un environnement de travail collaboratif et de rester flexible et adaptatif face aux défis. Je m'engage à mettre en pratique ces enseignements dans mes futurs projets, en instaurant des systèmes de feedback réguliers, en fixant des objectifs clairs et atteignables, et en célébrant chaque petite réussite.

En fin de compte, cet exercice m'a aidé à voir la valeur de la réflexion critique et de l'application pratique des théories académiques. Je suis désormais mieux équipé pour aborder mes projets avec une approche plus structurée et motivante, ce qui, je crois, me permettra non seulement de réussir académiquement, mais aussi de développer des compétences durables et transférables pour ma future carrière en informatique de gestion.

8. Références

1. Bandura, A. (sans date). Théorie de l'autoefficacité : Comment les croyances en ses propres capacités façonnent le comportement. Récupéré le 30 mai 2024, de https://ent2d.acbordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wpcontent/uploads/sites/46/2018/05/BANDURA_Theorie.pdf
2. Nutcache. (sans date). La collaboration et le travail d'équipe sont-ils identiques ? 9 exemples concrets. Récupéré le 30 mai 2024, de <https://www.nutcache.com/fr/blog/la-collaboration-et-le-travail-dequipe-sont-ils-identiques-9-exemples-concrets/>
3. Bosc-Miné, L. (2014). Les processus de feedback dans l'apprentissage : une approche développementale. *L'Année Psychologique*, 114(2), 315-347. Récupéré le 30 mai 2024, de <https://www.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2014-2-page-315.htm>
4. Keller, J. M. (sans date). Comment motiver les apprenants : Le modèle ARCS. Récupéré le 30 mai 2024, de <https://www.tamus.edu/academic/wp-content/uploads/sites/24/2017/07/ARCS-Handout-v1.0.pdf>
5. Securex. (sans date). Théorie de l'autodétermination : le modèle ABC. Récupéré le 30 mai 2024, de <https://www.securex.be/fr/politique-rh/gestion-des-talents/theorie-de-l-autodetermination-modele-abc>
6. Nutcache. (sans date). Six astuces pour rester motivé lorsque l'on travaille sur un projet. Récupéré le 30 mai 2024, de <https://www.nutcache.com/fr/blog/six-astuces-pour-rester-motive-lorsque-lon-travaille-sur-un-projet/>
7. Blog Gestion de Projet. (sans date). Comment maintenir sa motivation ? Récupéré le 30 mai 2024, de <https://blog-gestion-de-projet.com/comment-maintenir-sa-motivation/>