**UE Développement e-learning**

**Rapport du jury n°2**



*Laurence BULTEZ*

*Claudine MARIE*

*Kim MARCHAL*

*Florence POLICARD*

Le jury n°2, composé de Laurence BULTEZ, Claudine MARIE, Kim MARCHAL et Florence POLICARD, au terme du travail collaboratif à distance sur l’évaluation de modules e-learning, vous présente le résultat de ses réflexions.

*Notre méthodologie* :

Après avoir réfléchi individuellement sur la construction d’une grille commune que nous avons validée ensemble, nous avons testé chaque module en regard des critères et indicateurs établis.

Nous avons obtenu un consensus d’équipe sur le choix des trois modules préférés en regard des critères de qualité pédagogique, d’attractivité et volition, de qualité visuelle et auditive, d’ouverture et richesse d’informations et de flexibilité.

Après mise en commun et discussion, nous nous sommes répartis le travail d’écriture des synthèses et nous avons réuni celles-ci dans ce document commun, de sorte que l’ensemble forme un tout cohérent. L’écriture de chacune des synthèses ne suit pas forcément un même plan, mais nous l’avons choisi ainsi afin de respecter la sensibilité et l’autonomie de chacune des rédactrices. Néanmoins l’ensemble des éléments sont présents.

Nous évoquerons dans un premier temps les trois modules retenus, avec pour chacun une présentation descriptive, l’identification des objectifs stratégiques, opérationnels et pédagogiques en regard de la taxonomie de Bloom, l’identification du ou des modèles pédagogiques qui ont guidé les concepteurs et enfin notre caractérisation en regard des critères déterminés.

Notre palmarès est le suivant :

1. UNHCR « Envers et contre tout – Prenez la place d’un réfugié »
2. CNAM Pays de Loire « Secret Cam Handicap »
3. Université Lyon 3, Faculté de Droit Virtuelle

Dans un second temps, nous présenterons une synthèse des modules non retenus.

**Première partie : les modules retenus**

1. **UNHCR « Envers et contre tout – Prenez la place d’un réfugié »**

 **Introduction**

Ce **serious game**, appelé « Envers et contre tout – Prenez la place d’un réfugié » traite des conditions de vie des réfugiés politiques. L’UNHCR a pour objectif de garantir la protection des réfugiés politiques dans les états qui les accueillent. En diffusant ce dispositif de formation au Canada, en Belgique et en France, elle veut atteindre les lycéens francophones et les sensibiliser à l’existence même de ces populations et à la nécessité de faciliter leur intégration dans leur pays d’accueil.

A l’issue de cette formation, l’élève a une représentation différente des populations réfugiées et des régimes politiques qui les créent.

Les élèves sont familiarisés, pour la majorité d’entre eux, aux jeux vidéo. Les séquences vidéo constituent un point d’entrée original dans des matières quelquefois peu attractives pour les jeunes : l’histoire, la géographie, l’instruction civique et la littérature.

**Le module e-learning**

Ce module met en scène un jeune réfugié qui vit des moments tragiques, oppressants voire violents tout au long de son périple. Le jeune joueur est invité à s’identifier à ce personnage en choisissant un profil et un prénom et donc, sa sensibilité est très sollicitée au cours du déroulement des différentes séquences e-learning.

Le design, très stylisé, assez épuré, proche de l’esprit BD, contribue à l’attractivité du module pour ce type de public.

La bande son (très peu de paroles, des bruits identifiables tels que claquements de portières, sirènes, pas précipités sur le gravier, etc.), les graphismes épurés, les couleurs employées (beaucoup de gris), la durée limitée des séquences et l’éventualité de « game over » concourent à alimenter l’atmosphère oppressante des séquences. La seule couleur vive employée est le rouge et elle figure le sang ou le danger.

La prise en main de ce module est aisée et ne nécessite pas d’apprentissage. Les manipulations sont peu nombreuses, toujours identiques et très simples : clic ou clic-tire suffisent à l’animation des séquences. Toutes les séquences sont disponibles directement sans cheminement contraint et peuvent être rejouées en cas d’échec.

Le module est composé de 3 parties : 4 séquences constituent chacune de ces parties. Les séquences sont très courtes et suivies d’un texte explicatif très bref et d’accès à des textes de références ou à des histoires vécues.

On a envie de rentrer dans l’histoire dès le début. La possibilité de s’identifier au personnage en choisissant un profil et un prénom y contribuent fortement.

**Point de vigilance**

Certaines scènes sont violentes et, en règle générale, l’atmosphère est oppressante. Le module sollicite les sentiments du public et nécessite un partage. Il n’est pas fait pour être utilisé dans le cadre d’une auto-formation.

**Les ressources associées**

Toutes les séquences du e-learning sont prévues pour s’articuler avec différentes ressources.

Des **témoignages** de réfugiés sont accessibles à la fin de chaque séquence sous le titre « Les faits » : ce sont des articles, des vidéos, etc…, où les auteurs expliquent ce qu’ils ont vécu, ressenti, dans des circonstances analogues à celles vécues virtuellement par le joueur.

L’**enseignant**, présent pendant le déroulement de la séquence, peut apporter des compléments d’information et donner accès à des **ressources supplémentaires** dont il dispose sur **internet**.

L’enseignant dispose aussi d’un guide qui lui permet d’exploiter les séquences e-learning.

**Les modalités pédagogiques**

**Constat**

Ce dispositif de formation est vraisemblablement un dispositif **présentiel enrichi** par l’utilisation du e-learning. Les séquences e-learning peuvent constituer le point d’entrée d’un enseignement, mais elles peuvent aussi être utilisées en illustration de points évoqués en classe ou en conclusion.

Chacune des séquences est intégrée dans un programme complet de formation en présentiel qui s’articule autour de 3 grands types d’objectifs : connaître, comprendre et objectifs socio-affectifs.

Des travaux de groupes sont prévus pour chacun des objectifs.

En partant de la situation e-learning, les élèves décrivent leur représentation de ce qu’ils pensent avoir compris et ressenti par rapport sujet abordé au cours de la séquence.

Dans un second temps, un débat s’engage au cours duquel les élèves partagent leur représentation de ce que devrait être, selon eux, le sujet traité dans la séquence.

Dans un troisième temps, ils comparent le résultat de leurs réflexions et les textes référents au sujet traité et mesurent les écarts.

Un quatrième temps leur permet de confronter leur représentation à la réalité et de reconstruire leurs savoirs en leur donnant du sens.

Les travaux prévus permettent ainsi à l’élève de transférer les situations appréhendées dans son quotidien, de déconstruire l’image qu’il a du statut de réfugié et de reconstruire une représentation plus proche de la réalité.

Le rôle de facilitateur de l’enseignant est central dans ces modalités car c’est lui qui va permettre aux élèves d’avancer dans leur réflexion et de modifier leurs représentations en utilisant, notamment, des objectifs obstacles.

**Point fort**

Les objectifs d’apprentissage de chaque séquence suivent la progression de la taxonomie de Bloom. Voici, à titre d’exemple, les objectifs d’apprentissage qui jalonnent la première séquence :

Domaine **sociocognitif** – Domaine **affectif** – Domaine **psychomoteur**

1. **Niveau connaissance : Décrire** et ce que sont le harcèlement, les menaces, etc.
2. **Niveau compréhension : traduire, dire autrement** en **créant une figurine,** ce qu’est l’oppression
3. **Partager** et **contribuer** à la rectification de l’oppression
4. **Niveau application : Ecrire** les 10 droits individuels importants et les **partager** en grand groupe
5. **Niveau analyse : Analyser** ces droits
6. **Niveau synthèse** : Les **réordonner**
7. **Niveau évaluation** : Les **comparer** à la déclaration des droits de l’Homme, **mesurer** les écarts
8. **Partager**, se **questionner** sur les écarts, **contester**, **juger**…

Les modalités pédagogiques collaboratives sont calquées sur le **modèle socioconstructiviste** et sont adaptées au niveau de l’objectif de formation du dispositif.

**Conclusion**

Ce module, conçu pour favoriser le changement de représentation des élèves réunit tous les éléments concourant à atteindre cet objectif :

* Un outil e-learning attractif, facile à utiliser et esthétique
* Des ressources diversifiées et un accompagnement de l’enseignant
* Des pédagogies socioconstructivistes et une progression rigoureusement calquée sur la taxonomie de Bloom

Dernier atout, et non des moindres, pour les enseignants qui ont un programme scolaire à boucler : la possibilité pour ce dispositif d’être intégré à différentes disciplines leur confère un intérêt nouveau aux yeux des élèves.

Ce dispositif est, sans conteste, notre « ***number one*** » !

1. **CNAM Pays de Loire « Secret Cam Handicap »**

« *SecretCam Handicap* » est un **serious game** développé par le CNAM Pays de Loire. Il est destiné à sensibiliser les personnels des organisations et entreprises privées ou publiques à la place des personnes en situation de handicap dans l’entreprise.

**Objectif stratégique** : Favoriser l’intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et prévenir leur discrimination.

**Objectif opérationnel** : Faire évoluer les représentations sociales des personnels et des managers sur la situation des personnes en situation de handicap au moyen d’un jeu vidéo

**Objectif pédagogique** : L’apprenant aura changé de regard sur la situation des personnes en situation de handicap dans l’entreprise et fera évoluer sa réflexion et ses comportements.

Le principe : il s’agit d’un jeu vidéo. Le principe de ce jeu est de mettre le joueur (l’apprenant) en situation d’interaction, de **jeu de rôle** : il vit une expérience dans laquelle il est placé par l’intermédiaire d’un avatar féminin (Anne) qui, grâce à la caméra qui filme ce qu’il voit et la voix off, lui permet de se sentir véritablement acteur et de renforcer le réalisme de la situation.

Le décor est une celui d’une petite entreprise de communication dans laquelle le joueur est nouvellement recruté. Il a une mission : celle d’organiser un stand sur un salon avec la collaboration de ses collègues. Parmi ceux-ci, Jean, un stagiaire dont on apprend qu’il est porteur d’un handicap. Les collaborateurs ne sont pas des figures animées mais bien de vrais comédiens qui s’adressent directement au joueur, ce qui favorise l’implication.

L’objectif annoncé au joueur est de parvenir à organiser le salon malgré un certain nombre de contraintes, parmi lesquelles des comportements réactionnels à l’annonce du handicap de Jean. Au premier abord donc, on voit que l’objectif réel du module n’est pas annoncé ! Il y a un décentrage du jeu par rapport au handicap : ce thème n’est pas abordé frontalement mais par le détour d’une mission. L’organisation du salon est un prétexte pour aborder la situation du handicap. On est davantage dans une problématique de management dans laquelle le joueur va tester sa popularité auprès de ces collègues et va gérer son stress : chaque choix de communication fait par le joueur (par mail, webcam ou téléphone) va être évalué sur une échelle de stress et un pourcentage de popularité.

En fait, la question du handicap va être abordée de façon indirecte et originale, par l’intermédiaire des prises de positions des différents protagonistes en regard de la problématique du handicap de Jean dans la situation de travail. Ces représentations sont caractéristiques des attitudes fréquemment observées vis-à-vis des personnes handicapées : attitude d’exclusion (Simon), de compassion (Emma) ou de relative indifférence (Yasmina). De plus, le handicap de Jean n’est pas un handicap visible, et nous ne saurons jamais précisément de quelle pathologie il souffre. Aussi, on voit que Simon met en doute la réalité du handicap de Jean et pense que c’est un « tire-au-flanc » : le joueur comprend alors que le handicap, s’il n’est pas toujours visible, n’en est pas moins réel. Il peut ainsi faire évoluer ses propres représentations.

L’autre originalité du jeu réside aussi dans le fait que le joueur est le seul à avoir accès à la webcam des autres, sans que ceux-ci ne s’en doutent ! Il est ainsi placé en position de voyeur… Il est témoin de la « petitesse » des autres ou de leurs stratégies individuelles. Les autres protagonistes agissent ainsi comme un miroir pour le joueur. Celui-ci n’est donc pas directement mis en cause dans sa propre posture face au handicap (donc pas potentiellement jugé ou culpabilisé) mais peut s’identifier à celle de ses collègues et ainsi, en faire une analyse réflexive.

Un **feed back** est donné au joueur :

* A la suite de chaque action choisie : un curseur de niveau de stress et un pourcentage de popularité varient de manière indépendante, et permettent au joueur de se situer à chaque moment du jeu.
* A la fin de chaque mission : un smiley donne une appréciation sur la réussite de la mission : satisfaisant (smiley souriant), moyen (smiley neutre), insuffisant (smiley mécontent) et une vidéo de Jean vient commenter les résultats du joueur et apporter des précisions sur les droits des personnes en situation de handicap au sein de l’entreprise. Le fait que ce soit la personne handicapée qui vienne commenter, sans jugement moralisateur ni « pathos » peut favoriser l’intégration du message. Cette évaluation est donc formative.

**En regard de la taxonomie de Bloom**, ce module, même s’il n’apporte pas de contenu didactique conséquent, permet à l’apprenant de s’interroger, d’évaluer des comportements, de prendre position vis-à-vis des propositions faites : il relève donc :

* du **niveau 4 « analyse** » : l’apprenant est en position de devoir choisir, entre plusieurs propositions, celle qui lui parait la plus pertinente par rapport à l’objectif fixé
* du **niveau 6 « évaluation »** : au travers de ses choix, il porte un jugement sur des comportements au regard de valeurs, sur un plan éthique ; c’est ce niveau qui lui permet de faire évoluer ses propres représentations.

Caractérisation de ce module au regard des critères retenus  :

**Qualité pédagogique** : Il s’agit d’un dispositif **présentiel quasi-inexistant** : il est prévu pour être diffusé en ligne et utilisé de façon individuelle et autonome. Le module comprend un didacticiel intégré au jeu qui permet une compréhension aisée des fonctionnalités et de la marche à suivre. Le principe pédagogique est une **approche par résolution de problème, selon une perspective constructiviste :** le joueur se voit proposer plusieurs choix d’interventions auprès de ses collaborateurs afin de mener à bien sa mission ; il a la possibilité, grâce à trois jokers, de revenir sur un choix qu’il évalue finalement comme peu pertinent. Il procède ainsi par essai-erreur et déconstruit/reconstruit ses représentations.

Les méthodes de résolution de problème et le challenge autour des missions stimulent l’engagement de l’apprenant et sont à même de permettre une évolution des représentations. Dans cette approche pédagogique, les auteurs ont reproduit la plupart des aspects du problème, en veillant à préserver sa complexité, avec une fidélité assez bonne par rapport à la réalité, même si les traits de caractères des personnages peuvent paraître un peu forcés. Le problème est posé à l’apprenant, il n’a plus qu’à le résoudre. Il se guide par les résultats de son action ; il peut ainsi évaluer son action en référence à l’objectif annoncé et au feed-back qui lui est régulièrement renvoyé.

**Attractivité et volition** : l’approche est originale, le dispositif est par essence très ludique, le design assez plaisant, les personnages sont plutôt attachants : on a envie de poursuivre et de mener à bien les missions proposées.

**Qualités visuelles et auditives** : belle qualité d’image, fluidité, décor et design soignés et agréables. Bonne qualité de son.

**Ouverture et richesse d’information** : quelques contenus sont proposés mais ils sont relativement succincts et ce n’est pas l’objectif premier du dispositif. Au cours du jeu, des informations sur le handicap sont dispensées et permettent de corriger certaines idées reçues sur l’intégration des personnes handicapées dans l’entreprise et d’acquérir de nouveaux jokers. A la fin du jeu, une fiche récapitulative des points à retenir est accessible mais les informations restent assez sommaires. En ce qui concerne les changements de représentations sociales visés, on se situe sur les thèmes de l’annonce du handicap, des aménagements du temps et du poste de travail, de la question de l’égalité et de l’équité entre les salariés, de la suspicion que crée le handicap non visible et de la « docilité » présupposée des handicapés. Ces informations sont dispensées par la personne handicapée elle-même (Jean), ce qui leur donne une caution de légitimité.

**Flexibilité** : Il est possible d’enregistrer la partie et ainsi, de reprendre une partie en cours. Le cheminement parait a priori assez contraint sur le déroulement des séquences (de la mission 1 à la mission 4) car on suit l’avancement du projet dans le temps. Néanmoins, il y a plusieurs choix possibles à l’intérieur de chaque mission, même si l’apprenant ne peut proposer sa propre réponse. Ceci dit, en fonction des premières réponses, de la réussite ou des difficultés du joueur, la situation va évoluer différemment, ainsi, on a une relative adaptation du jeu à la performance du joueur en regard du comportement souhaité. Lorsque le joueur atteint un niveau O de popularité ou un pourcentage trop élevé de stress, il reçoit une convocation chez le manager ; là, un quizz sur le handicap lui est proposé, grâce auquel il pourra ou non retrouver un joker ; si ce n’est pas le cas, la partie s’arrête !

**En conclusion**, nous avons pris un certain plaisir à tester ce « jeu sérieux », dont les vertus pédagogiques nous paraissent réelles du point de vue de l’objectif de formation.

Il est notre « ***number two*** » !

1. **Université Lyon 3, Faculté de Droit Virtuelle**

**Présentation générale du module retenu :**

L’Université Lyon 3 innove en se servant de la plateforme Seconde life pour diffuser les cours d’une formation facultative en Droit des affaires québécois et canadien. Le public ciblé est donc celui des étudiants francophones et des particuliers souhaitant poursuivre leur parcours professionnel au Canada.

Le dispositif se décline en 5 étapes majeures, toujours alternées avec une séance de synthèse, appuyée par un tutorat continu et évaluée à deux reprises durant le parcours. Un contrôle des connaissances a lieu en milieu de parcours et un autre au terme du dispositif. En amont, une séance préparatoire dans second Life est proposée pour l’appropriation des cours.

**Les objectifs de ce dispositif** :

* **L'objectif stratégique** sous jacent du dispositif est le recrutement à l’étranger de professionnels compétents en droits des affaires canadiens
* **L’objectif opérationnel** de ce module est de connaître et maîtriser les principes du droit des affaires Canadien et québécois par l’usage d’un dispositif entièrement à distance, afin d’obtenir une certification en 6 mois.
* **L’objectif pédagogique** est celui-ci : l’étudiant sera capable de comprendre les principes du droit des affaires canadien et de les mettre en application. Ce dernier objectif relie le module Lyon 3 aux niveaux 1, 2 et 3 de la **taxonomie de Bloom**, car il demande de manière progressive la connaissance et la compréhension des différents systèmes juridiques, puis son application dans des situations précises.

**Modèles pédagogiques ayant prévalu à la scénarisation de ce dispositif** :

Le modèle pédagogique ayant prévalu est **de type transmissif** : ce dispositif permet de transmettre des connaissances universitaires par le biais d’un ou plusieurs enseignants « sachants » qui délivrent la quantité de savoirs nécessaires en droit pour obtenir la certification.

L’étudiant suit donc les étapes définies, sans possibilité de modification du cheminement ou de personnalisation du programme. De plus, l’apprenant n’intervient que pour poser des questions ou réaliser une évaluation des connaissances par le biais de quizz. Néanmoins, un suivi pédagogique personnalisé lui est proposé (tutorat).

**L’approche constructiviste** est un autre modèle utilisé dans ce dispositif. En effet, l’apprenant dispose de consignes préparatoires aux séances de cours dispensées sur la plateforme au moyen de Second Life. Il a accès au plan du cours, à des ressources en ligne, à une bibliographie, etc… Il est donc incité à préparer le cours en amont de sa dispensation par le professeur : cela favorise ainsi l’intégration des connaissances. Il pourra aussi interagir avec l’enseignant durant le cours.

Par ailleurs, ce dispositif favorise l’**autoformation** : l’apprenant est autonome dans ses apprentissages, il est libre de se servir ou non des ressources à sa disposition.

Ce dispositif favorise également l’**autorégulation** : le **mode asynchrone** laisse une liberté totale d’organisation à l’apprenant dans la gestion de son travail (en dehors des temps de présentiel en mode synchrone planifiés dès le début de la formation) ; cela est particulièrement favorable au public ayant une activité professionnelle.

Enfin, le travail collaboratif est encouragé (selon une **approche socioconstructiviste**), sous la forme de forum, de séances de travaux dirigés par l’intermédiaire de Second Life. Cela semble néanmoins assez complexe à organiser. Le formateur devra avoir un rôle de coordinateur pour susciter l’envie et faciliter l’implication des étudiants dans ces temps collaboratifs à distance.

Caractérisation du dispositif au regard des critères retenus :

**Au regard du public supposé** :

C’est surtout dans l’adéquation entre le public d’étudiants en droit et la mise en œuvre du dispositif de formation que le module « Faculté de Droit Virtuelle » trouve tout son sens. Les étudiants ont un rapport à la technologie sinon avancé, du moins quotidien et la popularisation ces dernières années de la plateforme « Second life » rend le module de formation accessible. Les étudiants qui ne s’y sont jamais rendus auront la volonté de découvrir le phénomène Second life qui s’est répandu.

D’autre part, ce public est habitué aux formations de type transmissif avec un contenu théorique, le fonctionnement du module ne diffère pas des cours habituels. Le module va jusqu’à reproduire les conditions dans lesquelles un étudiant se rend en cours, se déplace entre les différents lieux d’études. Cette imitation du réel dans la plateforme Second Life permet une compréhension de la logique du dispositif immédiate et offre une plus grande transférabilité des connaissances dans le milieu universitaire.

Finalement, la spécificité d’un groupe d’étudiants issu de différentes spécialités est qu’ils n’ont souvent jamais les mêmes horaires de cours. Trouver un créneau qui corresponde à tous est particulièrement difficile ; le parcours individualisé est donc primordial pour ce public.

**Attractivité et volition** :

L’utilisation de Second Life est un aspect engageant du module. L’apprenant commence par créer un avatar ce qui crée une certaine adhésion et il peut reconnaître l’enseignant à travers son avatar.

L’identification de ce dernier passe aussi par la visualisation de vidéos qui personnalisent davantage le module. En effet, l’aspect « non réalité tangible » de Second Life peut au fil du temps renforcer le sentiment d’isolement de l’apprenant et décourager sa motivation.

L’apprenant n’est donc pas un élément isolé de la formation à distance ; il peut recréer un campus virtuel via des échanges sur forum, une possibilité d’entraide, des rencontres etc. Tous ces éléments ajoutent une convivialité au dispositif, convivialité qui fait cependant défaut au niveau de la présentation visuelle (la qualité des images sur Second Life se veut réaliste, mais peu ludique).

La certification finalement est une bonne motivation, d’autant plus que le module s’adresse aux personnes souhaitant avoir une activité professionnelle au Canada. L’idée que la formation soit facultative est également un élément favorisant la réussite.

**Ouverture, richesse d’informations et diversification des modalités d’apprentissage**

L’organisation des informations dans Second Life est structurée ; à chaque étape, on retrouve des objectifs sur les connaissances à acquérir et des moyens diversifiés pour y parvenir. Le temps prévu de travail individuel est employé pour préparer les formations en classe virtuelle, donc en interaction avec l’enseignant. L’alternance entre ces deux modes de travail, synchrone et asynchrone, permet d’optimiser l’un et l’autre.

Les apprenants collaborent pour déposer des documents ressources à partager, ils ont des occasions d’interagir lors des séquences de chat prévues. Ils finissent par coopérer lors d’un travail de groupe qui doit être réalisé en fin de parcours. Enfin, le système de formation est ouvert sur des simulations par l’intermédiaire de serious game. On retrouve donc des modalités d’apprentissage diverses et adaptées aux étapes du parcours de formation.

**Flexibilité**

Le parcours est individualisé, balisé par des étapes (donc sécurisant en particulier pour les étudiants qui ont du mal à organiser leur travail). L’apprenant développe une certaine autonomie lors des temps de formations asynchrones, il peut alors organiser son temps de travail individuellement. Les contraintes sont d’une part les séances en « présentiel virtuel » sur Second life et d’autre part une assiduité contrôlée. L’outil de tracking permet ainsi de vérifier le travail effectué.

Bien que le module développe un parcours individualisé, le tutorat est un point positif pour cette formation théorique et les différentes évaluations (sous forme de quizz puis de travail de groupe) permettent de renforcer les connaissances.

En conclusion :

Finalement, ce dispositif a attiré notre attention pour ses qualités d'ingénierie pédagogique : dans le design de cette formation, différentes modalités d'apprentissages interviennent dans un parcours de 6 mois très structuré et particulièrement bien réfléchi. Etant donné que le contenu est très dense, cette étape de construction du dispositif est primordiale pour le succès du module et la certification du plus grand nombre d'étudiants.

Ce dispositif particulièrement novateur nous parait assez prometteur en regard de l’utilisation des TICE à l’université et peut faciliter l’accès à des formations universitaires de haut niveau à des publics en situation particulière (professionnels en activité, personnes à mobilité réduite, éloignement géographique, …) avec des ressources pédagogiques spécifiques (ici, un professeur québécois intervenant depuis son pays)

Parce que nous y sommes assez sensibles compte-tenu de notre propre situation, ce dispositif est notre « ***number three*** » !

**Deuxième partie : les modules non retenus**

Le jury 2 n’a pas retenu les modules suivants :

**AREVA**

Ce dispositif prend la forme d’un serious game, développé pour informer les salariés du groupe AREVA, « Leader mondial de l'énergie nucléaire et acteur majeur des énergies renouvelables » du fonctionnement et du sens des instances représentatives de personnel.

Original, ce module bénéficie d’un très bon graphisme, attractif et coloré.

Cependant, il ne comporte pas assez d'entrées.

La progression est totalement contrainte, les personnages sont peu mobiles et peu loquaces. Les informations sont succinctes. Les QCM sont systématiques et peu attractifs, voire simplistes.

Enfin, ce module e-learning est l’unique ressource du dispositif : pas de présentiel, pas de tutorat, pas de ressources autres que les slides du module, pas de chat, forum ou autre outil permettant l’interactivité…

Au final, ce module ne fait que diffuser des informations et ne permet pas d'interactions entre les apprenants.

S’il permet d’acquérir des connaissances, celles-ci restent succinctes et ne vont pas au-delà du 1er niveau « Connaissance » de la taxonomie de Bloom, ce qui ne suffit pas à l’appropriation de l’apprenant.

**CFPB**

Ce dispositif de formation à la lutte contre le blanchiment d'argent s'adresse à tous les personnels de banque en relation avec le client.

L'objectif stratégique de cette formation est de prévenir les risques de blanchiment d'argent, mais aussi de contrôler la formation dispensée à tous les niveaux (régional, local).

Le dispositif est donc contraint, y compris pour le formateur qui construit ses assemblages de modules. Cela répond à des normes requises et à un souci de confort pour l’apprenant.

L'objectif pédagogique est que tous les personnels concernés repèrent ces risques afin de les éviter.

Enfin l'objectif pédagogique est que les personnels mettent en œuvre les actions qui leur permettront de détecter les clients à risques.

Le module de formation e-learning, seul élément du dispositif de type behaviouriste, ne permet pas d'atteindre des objectifs. Tout juste constitue-t-il, pour qui le souhaite, une ressource à laquelle se référer en cas d'interrogation : la configuration du module permet d'accéder à n'importe quel module sans contrainte, le cheminement est donc libre.

Très didactique, il ne comporte ni tutorat ni évaluations.

La mise en œuvre de ce module répond donc simplement aux préoccupations des entreprises qui souhaitent être en règle au regard de la réglementation et pourront prouver qu'elles ont formé leurs personnels.

**NATIXIS**

L'entreprise souhaite réduire les Comportement Sous Stress, dans le cadre de la prévention des Risques Psycho Sociaux.

L'objectif opérationnel est d'améliorer les conditions de travail des personnels et en particulier, de leur fournir des outils de lutte contre le stress.

L'objectif pédagogique vise donc un changement d'attitude des apprenants qui doivent apprendre à gérer leur stress et leurs émotions.

Le dispositif de formation vise 6000 personnes. Les ressources proposées sont :

* un module e-learning composé de situations qui donnent une clé de lecture de 6 grands types de personnalités dans lesquelles on propose à l'apprenant de se reconnaître
* des conférences qui visent à commenter le e-learning
* des livres (du concepteur du module) qui portent sur le modèle de personnalités proposé dans le e-learning
* des formations complémentaires en présentiel

Ce dispositif propose des modes d'apprentissage transmissifs qui ne favorisent pas le changement d'attitude.

Au-delà de l'inadéquation des modes d'apprentissages au niveau des objectifs, ce choix pose une question « éthique »: en effet, des formations de type "développement personnel", qui postulent sur le fait que le stress est le seul résultat d’une mauvaise gestion de ses émotions et de ses ressources internes, font porter à l'individu la totalité de la responsabilité de son mal.

Outre que le remède pourrait se révéler pire que le mal, ce type de dispositif ne remet pas en question l'organisation de l'entreprise ou ses modes de fonctionnement.

**SUEZ ENVIRONNEMENT**

Ce module de formation a pour thème principal la connaissance de l'entreprise.

Ce dispositif d'intégration s'adresse à tous les personnels débutants de l'entreprise et a pour objectif de développer le sentiment d'appartenance des salariés, ainsi que de porter l'image du groupe.

Le manuel de l’utilisateur, la vidéo de présentation et le test du module nous amènent les éléments suivants : l’apprenant risque de se laisser accaparer par le jeu au détriment d’une lecture attentive (et contrainte !) des informations sous forme texte (fort peu attractives !).

C'est donc un module d'information qui se déroule dans un mode contraint, avec des QCM à chaque étape.

Ce module est, semble-t-il, le seul élément constitutif du dispositif.

Le dispositif propose donc une intégration dans l'entreprise en solitaire devant son écran, ce qui dénote une mauvaise adéquation de la méthode par rapport à son objectif, si ce module est bien le seul mode d'intégration proposé.

En effet, cette intégration suppose des interactions avec les différents membres des services, et ne peut sans doute pas être obtenue par ce dispositif.

**TOTAL**

Là encore, nous n’avons que peu d'éléments pour évaluer ce dispositif intitulé « Kit d’information : Prévention de la corruption » : nous n’avons accès qu’au fichier explicatif.

Toutefois, les enjeux induits par le thème de la corruption impliquent un dispositif visant un changement de représentation.

Or, le dispositif proposé est minimaliste et consiste en un module e-learning d'une heure, qui cible le plus grand nombre dans un temps moindre.

En page 2 du ficher explicatif, l’entreprise affiche d’ailleurs clairement son objectif :

* « Former un grand nombre de collaborateurs de façon souple et rapide, à un coût raisonnable
* Avoir un bon niveau de traçabilité des formations pour témoigner de l’efficacité du Programme de Conformité »

… Il ne s’agit là que d’être en conformité avec ses obligations légales.

Les enjeux de ce module ne sont donc pas pédagogiques.

**SAPEURS POMPIERS**

Le catalogue de cours propose 27 formations sous forme de modules e-learning.

L’animation et le design sont très soignés mais l’intérêt pédagogique est peu convainquant : les contenus sont relativement simplistes même pour des pré-requis avant une formation en présentiel.

Ces modules visent des savoir-faire et savoir être. Utilisés de façon isolée par l'apprenant, ils ne peuvent atteindre ces objectifs qui supposent un passage à l'action. Ces modules contraints, qui rappellent des points de réglementation, sont avant tout administratifs et peu attractifs.

Les consignes sont de plus peu claires.

Ce module a cependant le mérite de simuler des situations d’actions dont le bénéfice est une plus grande transférabilité du contenu des apprentissages dans une situation réelle.

**EGALITE PROFESSIONNELLE (REGION PICARDIE)**

Ce module de formation est proposé par la Région à toute personne désirant s’informer sur le thème de « l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », mais principalement aux chefs d’entreprises et responsables des ressources humaines.

L'objectif opérationnel est que ces responsables recrutent sur les compétences, en dehors de toute considération liée au sexe.

Le changement de représentation visé ne peut être atteint car le module n'utilise que des méthodes descendantes et une formation à distance asynchrone, mais pas de présentiel.

Les quizz sont suivis d’une synthèse reprenant les éléments (dont des éléments d’analyse) à retenir, ce qui peut renforcer les apprentissages ; l’apprenant est acteur et peut trouver des réponses à ses propres problématiques (aide méthodologique).

Le dispositif est ouvert, il existe des liens vers des ressources internet, des conseils et un guide méthodologique pour les entreprises, qui est clair et structuré, exhaustif.

Cependant, la confrontation serait nécessaire pour obtenir l'ombre du début d'une prise de conscience.

Ce module ne semble avoir que pour véritable objectif que de satisfaire à une obligation légale. Son contenu est surtout basé sur de l’information masquée, c’est-à-dire une suite de questionnaires dont les bonnes réponses sont induites, ne permettant pas une véritable réflexion ou remise en question. Si l’apprenant choisi de répondre « honnêtement » et non dans le but d’obtenir un meilleur score, il pourra tout de même trouver un état des lieux de la situation de son entreprise et de ses propres représentations sur la place des femmes dans les milieux professionnels. Mais pour cela, il faudra qu’il soit déjà sensible à cette cause et prêt à agir.

**DIVERSITE SENIORS**

L'objectif de ce module est de sensibiliser les acteurs de l’entreprise au respect de la diversité, de l'égalité et des seniors sur les lieux de travail, afin que la gestion des ressources humaines prenne en compte l’intérêt de cultiver la diversité en entreprise.

L'objectif de ce e-learning est de sensibiliser les chefs d'entreprises à la problématique du recrutement et de la gestion des carrières de profils divers (séniors, jeunes, TH…).

La sensibilisation est un objectif peu ambitieux au regard des enjeux qui nécessitent un véritable changement d'attitude de la part des chefs d'entreprise.

Ce module informatif ne permet pas d'enclencher un changement de représentation. De plus, le module n'est basé que sur la réaction à des stéréotypes, alors que la mise en avant de points positifs aurait eu son intérêt. La réflexion aurait pu s'enclencher par des échanges entre apprenants.

Enfin le design n'est pas très attractif.

**ONISEP**

Ce module s'adresse aux lycéens et doit les aider à faire des choix d'orientation pertinents en respectant le calendrier prévu par l'Education Nationale. Il est construit sous forme de serious game. L’apprenant peut choisir un personnage en fonction d'un profil déterminé.

Il s’avère que la méthode et le scénario ne sont pas du tout adaptés aux adolescents, trop loin de leurs préoccupations. Le public perd rapidement le fil du module car malgré l’aspect ludique, les consignes et les actions à mener paraissent complexes. Le risque de décrochage est donc élevé malgré le bienfondé de l’action d’orientation engagée par l’ONISEP.

Si le parcours est contraint par la temporalité du déroulement de l’année scolaire, l’apprenant peut choisir ses activités.

Il existe un tutoriel, mais rudimentaire et peu aidant.

Enfin le son est pénible, et le graphisme peu attractif, non fluide.

**Conclusion générale du travail**

L’analyse des modules retenus nous a permis de réaliser que chacun possède des qualités essentielles à la réussite des apprentissages, en fonction des objectifs repérés.

De même, cette analyse nous a alertées sur les défauts possibles des modules e-learning, et également à échanger sur les modifications à apporter pour améliorer ces modules.

L’expérimentation des modules e-learning selon une approche évaluative (en nous mettant dans la peau d’un jury, donc d’un expert potentiel) nous a permis d’exercer un jugement affiné par le prisme d’une grille critériée précise. Nous avons pu ainsi faire nous même évoluer nos représentations quant à cette modalité pédagogique en plein essor.

Ce fut enfin un exercice particulièrement attractif et convivial du fait du partage au sein du groupe !