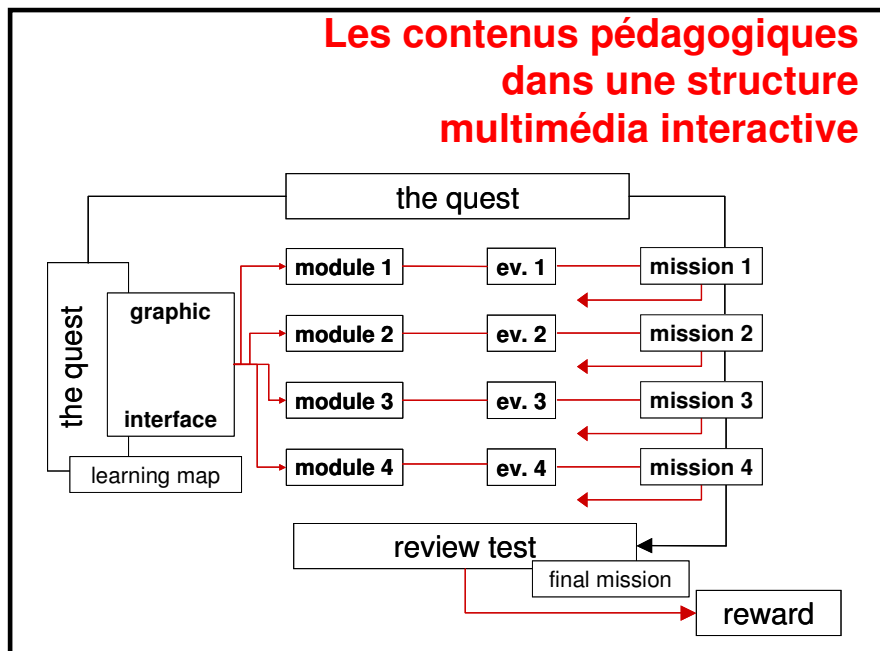


La motivation par le processus de quête

Marc Alvarado est responsable d'EM LYON Learning Factory, l'unité de production de cours en ligne de l'Ecole de Management de Lyon. Il a longtemps travaillé dans le domaine des jeux vidéo. Ce qui explique en partie sa vision très prolifique de ce que l'on peut faire d'un contenu. « Mise en scène », l'expression est utilisée. On peut enfin mettre en scène des contenus, les rendre plus vivants. L'idée est simple : le multimédia permet l'animation de contenus. Pourquoi ne pas en profiter ? A l'effet pédagogique s'ajoute la possibilité d'augmenter la concentration, grâce au ludique. Les jeux vidéo maintiennent l'attention du joueur de façon assez importante en utilisant le mécanisme de la quête. Cette quête se réalise sous forme de parcours à niveaux. La navigation Internet maintient l'attention du surfeur en utilisant le mécanisme du lien hypertexte. Cette quête d'information se réalise sous forme de progression contextuelle.

La base conceptuelle est d'appliquer ces modèles de progression à la formation. En quelque sorte il s'agit d'une « **quête d'apprentissage** ».



Organiser la quête d'apprentissage

C'est l'expert contenu qui apporte la matière. Elle est analysée selon trois niveaux de lecture :

1. Concept
2. Illustration du concept
3. Commentaire, prise de position autour du concept

Le 3ème est de l'ordre de l'analyse, du subjectif.

Pour illustrer les concepts et donner des clés à l'apprenant pour prendre position sur le cours, on utilise des outils donnant un rôle actif à l'apprenant : les cas et les mises en situation (missions).

Les études de cas interactives

Les cas sont le récit de situations que l'apprenant doit analyser. Situés généralement au début du module, ce cas permet de faire rentrer l'apprenant dans l'histoire et lui montrer à quelles situations l'objet de l'apprentissage fait référence.

Ces cas donnent lieu à :

- des débriefings en salle ou en ligne
- un tri des informations,
- des recherches plus approfondies
- une démonstration de la méthodologie

Voici une copie d'écran d'une étude de cas (cours de diagnostic des organisations).

em-lyon.net - Human Resources Course - Microsoft Internet Explorer

em-lyon.net
European Online Campus

DIAGNOSTIC DES ORGANISATIONS STRATEGIES DU CHANGEMENT

e-school
Diagnostic & organisation > Phénomènes humains > Cas Jacques

Le cas Jacques | Les différents niveaux | L'entreprise | Pourquoi ? | Mission

LE CAS JACQUES

PRESENTATION DU CAS

Les protagonistes :

Monsieur Jacques
Pierre Jacques est fils d'un petit commerçant du Limousin. Il a terminé avec succès, ses études d'ingénieur aux Arts et Métiers (Cluny). Bon camarade dans sa vie scolaire, il a par ailleurs animé le club sportif de son Ecole. Début 1997, il entre chez Lorrain-Schmith, importante fabrique mécanique de la banlieue Nord de Paris. Après un stage de trois mois dans divers ateliers, il est nommé adjoint "Méthodes" du chef d'un très important atelier, M. Langlois. (Il s'agit plutôt d'une série d'ateliers traitant les diverses opérations d'outillage, de fabrication et d'assemblage pour les pièces d'un important sous-ensemble, au total 250 ouvriers).

MR LANGLOIS
PIERRE JACQUES
DIR TECHNIQUE
GEORGES FOURREST

suite
1 2 3

Learning map

Les missions

Les missions sont des simulations fictives dans les quelles l'apprenant joue un rôle, à la différence du cas où son rôle est d'analyser une situation réelle. Les simulations se situent à la fin de chaque module. Cela permet à l'apprenant d'appliquer ce qu'il a vu précédemment.

Ces mises en situation :

- permettent de placer dans une situation active l'apprenant (l'objectif devient personnel). Qui solliciter ? Que rechercher ? Comment doit-on chercher ?
- ne sont pas l'objet de correction, mais d'un débriefing,
- sont matières à échange (en salle, forum, travail collaboratif)
- permettent d'utiliser (ou non) la méthodologie

Présentation de la méthodologie des missions à l'apprenant :

em-lyon.net - Human Resources Course - Microsoft Internet Explorer

em-lyon.net
European Online Campus

DIAGNOSTIC DES ORGANISATIONS STRATEGIES DU CHANGEMENT

e-school Diagnostic & organisation > Introduction

Les missions

Au fur et à mesure des avancées de ce programme, nous vous confierons plusieurs missions correspondant à des problèmes concrets à traiter en tant que réalisateur d'un film. Imaginez donc que vous êtes dans un studio en train de tourner un film historique, ou plus précisément de reconstituer les événements que nous allons vous décrire dans les différents modules et qui se déroulent sur l'Héléanor, bateau à voile de la marine marchande.

Nous attirons votre attention d'une part sur le scénario du film à réaliser (la reconstitution des événements) et d'autre part, sur le management de l'équipe de tournage. Autrement dit, parmi les problèmes à traiter figure celui de la cohérence du scénario à développer mais aussi celui des relations au sein de votre équipe dont une mauvaise gestion risquerait de nuire aux bons résultats de votre mission.

Les scènes que vous allez réaliser en studio à l'aide de maquettes (dont celle du navire sur lequel l'action du film se déroule) seront ensuite traitées par images de synthèse. Il s'agit de faire un travail méticuleux qui vous demande une concentration extrême afin d'atteindre votre objectif et maintenir un climat relationnel favorable au travail collectif nécessaire entre différents membres de l'équipe de tournage...

suite
1 2 3

Learning map

Exemple d'une mission : comment réaliser un film alors qu'il existe des tensions dans un groupe :

em-lyon.net - Human Resources Course - Microsoft Internet Explorer

em-lyon.net
European Online Campus

DIAGNOSTIC DES ORGANISATIONS STRATEGIES DU CHANGEMENT

e-school Diagnostic & organisation > Introduction

Voici votre carte d'apprentissage et le contexte de votre mission.

Parcourez l'image avec votre souris pour découvrir les différents modules.

Sélectionnez un module en cliquant sur sa représentation dans l'image, ou en cliquant sur les icônes du bandeau de gauche.

Learning map

Il est possible de noter ses commentaires / réflexions dans un carnet de notes virtuel.

Deuxième exemple de mission sur le thème du diagnostic des organisations :

The screenshot shows a web browser window with the URL 'em-lyon.net - Human Resources Course - Microsoft Internet Explorer'. The page title is 'DIAGNOSTIC DES ORGANISATIONS STRATEGIES DU CHANGEMENT'. The navigation bar includes 'e-school' and 'Diagnostic & organisation > Jeux de pouvoir > Mission'. The main content area is titled 'Mission 2' and describes a scenario involving a ship named 'Héléanor' and a conflict between the second-in-command and the crew. Below the text are several small images of the ship and crew. A section titled 'Comment résoudre ce conflit et faire progresser votre scénario ?' contains two buttons: 'FAITES CONNAISSANCE AVEC LES PERSONNAGES' and 'EXTRAITS DE DIALOGUES DANS LE SCÉNARIO'. Below these buttons is a list of three questions: 1 - Comment analysez-vous le conflit qui est né entre Noraly et Kambéra ? 2 - Quelle décision prenez-vous pour apaiser ce conflit ? 3 - Comment auriez-vous pu éviter un tel conflit ? At the bottom, there is a note: 'Notez vos réflexions dans votre Carnet de Notes' and a 'Learning map' button.

La scénarisation des contenus de formation

Autre élément clé de la conception d'EM Lyon.net : la structuration du cours se fait grâce à une prédigestion des niveaux de lecture : les informations jugées essentielles constituent la trame du cours.

Les thèmes principaux sont présentés à gauche, à la verticale ou atteignables linéairement (petites flèches en bas à droite) ou directement en cliquant dessus.

Le principe recherché est la hiérarchisation des niveaux d'information :

- 1- Niveau essentiel à la compréhension du concept
- 2- Niveau complémentaire
- 3- Niveaux facultatifs

Les niveaux 2 et 3 peuvent être consultés en « révision ». Ainsi les modes de navigation vont privilégier une distribution des contenus mettant en avant le niveau 1, au lieu de traiter toutes les pages de cours comme une suite équivalente.

Le niveau 3 a également l'avantage d'être un espace vivant, puisqu'ouvert sur toutes les ressources Internet externes, ce qui peut rendre le travail d'approfondissement particulièrement pertinent.

Un concept de diagnostic des organisations : culture et management :

em-lyon.net - Human Resources Course - Microsoft Internet Explorer

em-lyon.net
European Online Campus

DIAGNOSTIC DES ORGANISATIONS STRATEGIES DU CHANGEMENT

Diagnostic & organisation > Approche Culturelle > Culture & Management

Culture Rapports Mécanismes Modèles Le cas Mission

Culture et management

Forum d'échange autour des cultures dans l'entreprise

Afin de passer progressivement de l'approche stratégique à l'analyse culturelle des rapports de travail, nous vous proposons de confronter vos points de vue et d'échanger des idées autour du concept de culture.

Nous évoquerons les questions que soulève l'utilisation actuelle de ce concept dans votre entreprise, les problèmes rencontrés ou les difficultés rencontrées notamment en termes de **cohésion sociale**, de **convergence des efforts** et de **adhésion des salariés** de cultures (professionnelles, régionales ou nationales) différentes lors de la mise en oeuvre des choix stratégiques de votre entreprise (fusions, acquisitions, alliances, mise en place des projets ou des procédures de gestion au plan international).

Merci d'alimenter par votre participation active ce forum d'échange dont nous exploiterons les enseignements en relation avec la mission de ce Module.

[Accéder au forum](#)

suite
1 2 3 4 5

Chaque thème peut conduire à un approfondissement : il s'agit d'un deuxième niveau de lecture, permis par des liens sur les pages. Par exemple en cliquant sur cohésion sociale l'apprenant trouvera plus d'informations sur ce thème.

Ce système appelé « distributeur interactif de contenus » offre plutôt qu'un modèle tourne page, un modèle privilégiant l'essentiel (premier niveau d'information avec la succession des pages) et qui permet l'approfondissement. (deuxième niveau porté par les liens à l'intérieur des pages).

Un autre facteur clés de motivation humaine que souhaite utiliser Marc Alvarado est l'espace collaboratif. Dans la copie d'écran précédente on peut voir un forum rattaché au thème des aspects culturels d'une organisation.

L'idée est que l'homme n'apprend pas sans les autres. Le regrouper en classe est un bon moyen de promouvoir l'échange. Internet permet de réunir à tous moment des hommes et des femmes désireux d'apprendre ensemble : les communautés en ligne. Reste à savoir comment faire communiquer les gens entre eux, et les faire dépasser la barrière psychologique qu'est l'écran. La communauté virtuelle eBay, par exemple, a réussi à amorcer le dialogue en se basant sur certaines règles et en jouant sur les mécanismes de la passion.

Pourquoi ne pas imaginer des communautés de métiers, communautés de territoire dans lesquelles les membres auraient réellement envie de s'investir ?