

## IPFA e-Learning awards 2012

Dispositifs retenus par le Jury N° 4 (Malika Meziadi, Aurore Devundara, Catherine Afonso)

Objectifs pédagogiques	FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes	NATIXIS Prévenir des risques psychosociaux en entreprise : les causes du stress et/ou de son stress	CFPB Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme
<i>Connaissance</i>	<p><b>Identifier les inégalités constatées</b> entre les femmes et les hommes.</p> <p><b>Connaître les enjeux</b> légaux, économiques et sociaux d'une l'égalité professionnelle.</p> <p><b>Connaître les obligations légales</b> pour les entreprises,</p> <p><b>Connaître les outils</b> de l'égalité et <b>les aides</b> qui s'y rattachent.</p>	<p><b>Identifier les différentes perceptions</b> d'une situation imprévue en fonction des personnalités différentes.</p> <p><b>Identifier l'installation du stress</b> dans la relation entre des personnalités différentes. <b>Identifier les causes</b> sur lesquelles je peux agir et celles sur lesquelles je ne peux pas agir pour identifier des solutions possibles.</p>	<p><b>Connaître la réglementation</b> en vigueur relative au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme.</p> <p><b>Connaître les enjeux</b></p> <p><b>Connaître les obligations de vigilance.</b></p>
<i>Compréhension</i>	<p><b>Mesurer et comprendre</b> les inégalités constatées de manière générale.</p> <p><b>Autoévaluer ses connaissances</b> sur le sujet.</p> <p><b>Appréhender les atouts</b> que peuvent en tirer les entreprises en termes d'image, de concurrence, de fidélisation de ses salariés, de recrutement, de compétitivité,...</p>	<p><b>Reconnaître et associer les comportements de stress aux actions, les décrire, les rapporter.</b></p> <p><b>Comprendre</b> la corrélation entre ce que l'on se raconte et la montée en pression du stress interne, les raisons de ses propres comportements et de ceux des autres, en observant les personnages, en les interrogeant et en s'identifiant à certains d'entre eux.</p>	<p><b>Appréhender les risques</b> d'une situation</p>
<i>Application</i>	<p><b>S'approprier les outils de l'égalité</b>, adaptés au contexte de référence de l'entreprise.</p> <p><b>Entamer la démarche de mise en pratique</b> dans l'entreprise des acquis théoriques : premier diagnostic réalisé à l'aide du Bilan d'analyse des réponses sur les axes privilégiés par l'entreprise du rapport de situation comparée.</p>	<p><b>Résoudre un problème</b></p> <p><b>Appliquer des conseils</b></p> <p><b>Savoir faire face au stress :</b></p> <p><b>Construire</b> sa stratégie de gestion du stress</p> <p><b>Construire une relation positive</b> avec les autres à partir de sa propre personnalité.</p>	<p><b>Utiliser</b> les informations en transférant les situations simulées aux situations pratiques professionnelles.</p> <p><b>Adopter</b> le comportement professionnel adéquat à la situation estimée en appliquant les règles professionnelles en vigueur.</p> <p><b>Appliquer</b> une procédure réglementaire.</p>
<i>Analyse</i>	<p><b>Faire évoluer ses représentations</b> sur le rôle des femmes dans la sphère professionnelle.</p>	<p><b>Examiner et interpréter les situations de stress</b> ou les comportements.</p> <p><b>Prioriser</b> les points à traiter</p>	<p><b>Repérer une situation</b> en lien avec l'objet de sa formation. <b>Faire preuve de discernement</b> grâce aux connaissances acquises au cours de la formation.</p>

<b>Objectifs pédagogiques</b>	<b>FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE</b> entre les femmes et les hommes	<b>NATIXIS</b> Prévenir des risques psychosociaux en entreprise : les causes du stress et/ou de son stress	<b>CFPB</b> Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme
<i>Synthèse</i>	<b>Imaginer les actions</b> qui peuvent être mises en place dans sa structure pour favoriser l'égalité professionnelle	<b>Exprimer, communiquer, formuler ses besoins; collaborer, négocier,</b>	
<i>Évaluation</i>	<b>Construire un plan d'action adapté</b> favorisant l'égalité professionnelle.	<b>Mesurer la situation, déduire des comportements et choisir une posture positive.</b>	<b>Prendre les décisions qui s'imposent</b> compte tenu de ses acquis sur la réglementation, les enjeux repérés et les obligations de vigilances exigées dans la situation présente.
<b>Modèle pédagogique</b> qui a prévalu à la scénarisation	<b>CONSTRUCTIVISME</b> Dans ce contexte, l'objectif pédagogique global de la formation est d'apporter des informations et des conseils méthodologiques pour encourager l'égalité et la mixité en entreprise entre les hommes et les femmes. La conception de l'apprentissage repose sur la construction de représentations à partir de l'expérience. La scénarisation va utiliser un maximum de supports médiatiques pour solliciter l'intelligence du sujet et faciliter l'assimilation des connaissances qui déclencheront des ajustements actifs de son comportement.	<b>SOCIO COGNITIVISME</b> Dans ce contexte, il s'agit de faire comprendre et réfléchir sur les causes de son comportement sous stress (métacognition sur ses représentations et comportement) La conception de l'apprentissage repose sur l'observation de ses congénères et la causalité triadique (Bandura). La scénarisation de cette formation utilise une mise en situation sonorisée de personnages en interaction. L'apprenant se reconnaît dans l'une des 6 personnalités et se voit agir dans son environnement social (avec les autres). Il va prendre conscience que les personnes sont à la fois producteur (comportement) et produit de leur environnement et sont donc capables d'auto-réflexion sur les causes de son stress, d'auto-organisation et d'autorégulation de son stress.	<b>BEHAVIORISME.</b> Dans ce contexte, l'exigence réglementaire et l'éthique professionnelle nécessitent l'apprentissage obligatoire d'une procédure à appliquer. La conception de l'apprentissage entièrement programmé repose ainsi sur une modification observable du comportement grâce à la conception de stimuli qui visent les réponses du comportement souhaité par des renforcements positifs ou négatifs. Ici, un jeu de réflexion associée à chaque séquence une question dont la réponse fera gagner ou perdre des points et fera fluctuer le score. Mais pour corriger progressivement ses insuffisances et augmenter sa perception d'efficacité et donc atteindre le but final, la scénarisation s'appuie aussi sur le modèle <b>SOCIO COGNITIVISME</b> en facilitant l'autorégulation des apprentissages avec notamment des évaluations et feedbacks réguliers.
<b>Critères positifs</b> (ce qui nous a plu au regard des objectifs pédagogiques explicites ou supposés et du modèle pédagogique)	<b>La qualité de l'ergonomie</b> de l'interface et <b>la diversité des supports</b> (vidéo, quizz, interviews, info bulles; animations sonores de personnages, frise historique interactive pour les dates et chiffres clés, cartes de jeu à retourner pour y voir les infos), facilitent grandement l'assimilation des	<b>Rareté du thème étudié</b> , la mixité du e-learning, Thème d'actualité qui concerne de plus en plus de secteurs professionnels. <b>Les conditions d'apprentissage sont favorisées au maximum :</b> <b>Interface facile d'utilisation, ludique et attractive ;</b> <b>L'approche innovante de l'interaction</b> entre le	<b>Bien que la conception de l'apprentissage soit de type behavioriste</b> , compte tenu du sérieux de l'objet de la formation et de son caractère obligatoire, plusieurs éléments (plus proches de l'approche <b>socio-cognitiviste</b> ) rendent l'action de formation plus attractive et moins anxiogène: -Un préambule explique clairement l'utilisation du

<p>qui a prévalu dans la scénarisation)</p>	<p>connaissances.          Au-delà de son objectif premier de sensibilisation à l'objet de la formation, les concepteurs ont prévu un module <b>d'appropriation des outils</b> de l'égalité professionnelle et leur adaptation au contexte de référence de l'entreprise qui permettra au bénéficiaire d'imaginer les actions qui peuvent être mises en œuvre et de construire un plan d'action adapté à sa structure.          Au terme du dernier module les commanditaires proposent un <b>dispositif gratuit de formation complémentaire et d'accompagnement à l'égalité</b> dans la gestion des RH ce qui permet un réel accès aux significations par les intéressés, tel que le conçoit la pédagogie constructiviste. Enfin, une demande d'<b>évaluation de la formation par les usagers</b> permet d'améliorer le dispositif pour l'ajuster au plus près des particularités des publics visés et de leurs objectifs mais aussi de les sonder sur leurs dispositions envers cette modalité de formation, l'objet de la formation et la façon dont ils comptent mettre en pratique dans leur entreprise ces acquis sur l'égalité et la mixité professionnelle hommes/femmes.</p>	<p>module e-learning et le livre  <b>Complémentarité et cohérence des différentes solutions d'apprentissage</b> apportées (e-learning, 2 formations courtes en présentiel, conférences, livres)  <b>Possibilité d'échange au cours de la conférence</b>  <b>Prise de contrôle par l'apprenant lui-même de sa formation</b> allant à sa convenance d'un mode d'apprentissage à l'autre  <b>Parcours individualisé (dispositif e-learning ouvert)</b> : grande flexibilité dans l'entrée et la sortie, le choix des thèmes, ainsi que dans la progression du parcours ce qui permet à l'apprenant d'évoluer à son rythme, interaction avec les personnages.  <b>Autoévaluation par métacognition</b> : l'apprenant se voit agir et interagir au travers les personnages virtuels mis en situation, en s'identifiant à au moins 2 personnalités dans lesquelles il se reconnaît et reconnaît également ses collaborateurs dans les autres.          Toutes ces caractéristiques illustrent parfaitement l'approche pédagogique sociocognitive qui facilite <b>l'autorégulation</b> de l'apprenant et son <b>autodirection</b> pour une meilleure appropriation des savoirs.</p>	<p>dispositif e-learning, l'objet d'apprentissage et les raisons de son caractère obligatoire.          -Présentation claire du module et des règles du jeu proposé          -Une interface de qualité et simple d'utilisation          -Une invitation à jouer, voire un lancement de défi.          -Pas de disposition particulière aux technologies          -Tient compte de l'environnement de travail de l'apprenant qui peut choisir un mode sonorisé ou sous-titré          -Possibilité de test d'auto-positionnement adapte le nombre de séquences personnalisant ainsi quelque peu le parcours aux besoins réels de l'apprenant.          -Les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale sous forme de score          -Possibilité de quitter le jeu à tout moment et d'y revenir là où il a été suspendu ou sur les séquences défailtantes pour améliorer son score.          -Accompagnement des apprenants tout au long du parcours et possibilité de consulter à tout moment l'Aide et le glossaire en cliquant sur leur pictogramme.          - progressive avec possibilité de revenir sur chaque séquence pour améliorer son score qui sera cumulé à l'évaluation finale. Celle-ci n'est pas réhibitoire car possibilité de revenir sur séquences où perte de points.          -Possibilité de certification de suivi de formation peut être activée et valoriser ainsi l'apprenant.</p>
---	--	--	---

Cf grille d'évaluation en annexe pour plus détails.

**Dispositifs non retenus par le Jury N°4 (Malika Meziadi, Aurore Devundara, Catherine Afonso)**

Noms des dispositifs non sélectionnés	Argumentaires sur le non choix
<b>AREVA</b>	Impossibilité de revenir en arrière lorsque l'apprenant ne trouve pas toutes les réponses lors d'un exercice d'évaluation intermédiaire. Il est bloqué dans sa progression au sein du module alors qu'il pourrait pouvoir retourner sur les écrans formateurs pour réécouter les informations utiles.
<b>UNIVERSITE Lyon 3</b>	Il s'agit de reproduire un cours en présentiel en ligne. Peu d'intérêt si ce n'est la liberté espace-temps.
<b>Suez Environnement</b>	La musique, les animations
<b>Total</b>	Formation descendante, pas de mise en situation simulée. Pas d'échange possible avec les autres apprenants qui auraient pu échanger leurs expériences ou leurs questionnements. L'accompagnement est beaucoup trop faible. L'évaluation à priori trop scolaire.
<b>Formation des pompiers</b>	Très informatif. Peu d'interactions. Très descendant. Formation incomplète
<b>Diversité en entreprise</b>	Le choix de l'avatar : une jolie avatar pour un module destiné aux entrepreneurs qui sont en grande majorité masculins...
<b>UNHCR</b>	La violence de certaines scènes, le stress engendré par le jeu. Un côté dérangeant, le jeu semble non fini (ne permet pas de savoir comment intervenir ou changer les choses)
<b>Cnam</b>	Les problèmes de bug (arrêts sur image, pbs de sons et impossibilité de revenir en arrière, obligation de tout recommencer). QCM difficile sans connaissance préalable
<b>Onisep</b>	Les messages sont trop rapides, peu de temps pour lire. Peu en lien avec la réalité ( 20 de moyenne au bac...).Un peu moralisateur. Très dirigé. Le tutoriel n'est pas accessible dans toutes les sections (bugs info)

**Cf grille d'évaluation en annexe pour plus détails.**