

Parcours Ingénieur Responsable Pédagogique

Projet 4 – Adaptez un module de formation au distanciel

Livrable 1 – Cahier des charges du cours

Hélène Larmoire

Cahier des charges de formation

3 compétences à développer pour être meilleur.e comme manager

Table des matières

Présentation

Classement interne à l'OF de la formation

Contexte

Volonté poursuivie

Objectif général

Objectifs intermédiaires (OI) et pédagogiques opérationnels (OPO)

Durée et charge de travail

Public

Pré-requis

Contraintes matérielles

Personne en situation de handicap (PSH)

Modules

Modalités et supports pédagogiques

Évaluations

Plan du cours

Module 0 : Démarrage de votre formation

Module 1 : Du savoir à la compétence (cours) ~2h

Module 2 : Identifier les compétences humaines de votre métier (recherches) ~3h30

Module 3 : Apprécier les compétences humaines chez un autre (serious game) ~1h30

Module 4 : Apprécier mes compétences humaines et sélectionner celles à développer ~5h

Complément pour le module 3 : cahier des charges du serious game

Présentation

Fun

Fond

Forme

Feeling

Mécaniques du jeu (*gameplay*)

Représentation

Annexes

Présentation

Classement interne à l'OF de la formation

Collection : S'auto-observer, un outil pour la vie

Titre marketing sur image : Vos soft skills au travail – Managers

Titre marketing formation : Estimer ses soft skills de manager

Sous-titre de la formation : 3 compétences à développer pour être meilleur.e comme manager

Référence : AO_pro_3SS_v1

Contexte

La place des compétences humaines, appelées couramment *soft skills*, est de plus en plus grande dans le monde du travail comme en atteste la multiplication des études sur le sujet chaque année, la mise en avant lors des entretiens de recrutement et les problèmes dans les entreprises quand ces compétences viennent à manquer dans les équipes.

Par ailleurs, il est reconnu par de multiples auteurs que pour améliorer sa vie et son environnement et ainsi se sentir de plus en plus aligné et bien dedans, il est nécessaire de développer ses compétences humaines. Il est possible de passer de nos jours des tests et/ou de se former directement à certaines de ces compétences pour le travail.

Volonté poursuivie

Cette formation ancrée dans le milieu du travail permet notamment d'apprendre à s'auto-observer et d'avoir une démarche réflexive qui amènent à créer sa propre boussole de guidage dans ses compétences humaines à développer de façon privilégiée.

Cette boussole n'est pas figée. D'une part, la méthode proposée est reproductible à d'autres moments de sa vie pour rester aussi proche possible de ce qu'on est et de ce dont on a besoin.

D'autre part, la capacité d'auto-observation acquise permet d'observer d'autres choses en nous que les compétences humaines : attitudes, comportements, etc. Ainsi, on acquiert un outil de développement personnel mobilisable à tout moment quelle que soit la sphère (professionnelle, personnelle, associative, etc.).

Objectif général

Grâce à l'application de la méthode proposée, l'apprenant sera capable de sélectionner 3 compétences humaines qu'il estime les plus fréquentes dans son métier ou celui visé, par rapport à un environnement de travail qu'il caractérise, et qu'il apprécie comme moins développées que les autres chez lui.

Objectifs intermédiaires (OI) et pédagogiques opérationnels (OPO)

Seuls les 2 premiers OPO ont été réalisés et implémentés dans un LMS dans le cadre de ce projet 4.

OI 1 : Lister et ordonner les compétences humaines liées au métier en cohérence avec son environnement de travail en s'appuyant sur les ressources fournies.

OPO 1.1 : Distinguer savoir, connaissance, compétence et compétences humaines, les synthétiser et les appliquer à soi.

OPO 1.2 : Repérer les compétences humaines parmi les autres types de compétences dans une fiche ROME de Pôle Emploi en s'aidant d'une taxonomie des compétences humaines et d'un tutoriel.

OPO 1.3 : Compléter cette liste de compétences grâce à des entretiens au moins 1 personne du métier, des informations collectées sur des sites Internet fournis et/ou suite à une recherche dans Google.

OPO 1.4 : Au regard de son niveau de connaissance de soi, de ses valeurs et de son expérience, compléter la liste précédente en cochant toujours dans la taxonomie les compétences humaines non encore cochées et pourtant identifiées comme faisant partie de soi et de l'exercice comme on l'entend du métier.

OPO 1.5 : Caractériser son environnement de travail en sélectionnant des mots dans une liste fournie.

OPO 1.6 : Finaliser la liste de compétences humaines avec un tuteur de l'équipe.

OPO 1.7 : Ordonner les compétences humaines listées, en respectant les dénominations de l'OF, de la plus fréquemment mobilisée à celle la plus rarement mobilisée.

OI 2 : Apprécier les compétences humaines sélectionnées et sélectionner les 3 à développer.

OPO 2.1 : Relier le nom de chaque compétence humaine identifiée précédemment à sa description à l'aide de la liste de définitions des compétences.

OPO 2.2 : Associer des éléments observables au nom de la compétence humaine correspondante.

OPO 2.3 : Identifier des compétences humaines à leurs éléments observables dans des situations données d'interaction entre 2 personnes, dans un espace-temps ralenti, puis de même sans ralentissement.

OPO 2.4 : Estimer chaque compétence d'après sa récurrence dans un temps donné, sa promptitude à réagir et l'impact et les conséquences des « réactions » entre les 2 personnes.

OPO 2.5 : Auto-observer et apprécier 3 de ses compétences humaines au travail chaque jour pendant 1 mois max.

OPO 2.6 : Ré-intégrer les autres compétences et ordonner l'ensemble des compétences de celle qui a obtenu le moins de points à celle qui en a obtenu le plus.

OPO 2.7 : Sélectionner les 3 compétences humaines à développer qui sont les plus fréquemment mobilisées et qui ont obtenu le moins de points.

Durée et charge de travail

12 heures à réaliser dans une période de temps non bornée (préconisations faites dans le module 1). Toutes les activités (hors travaux à rendre et rendez-vous avec un tuteur) sont accessibles sans limite de durée après la fin de la formation. Ainsi, une possibilité est offerte de continuer de mémoriser et d'apprendre.

Public

Toute personne en poste avec des responsabilités actuelles (chefs d'entreprise, direction, décisionnaires) ou à venir (futurs entrepreneurs, étudiants de Master, école d'ingénieur et de doctorat, francophone, personnes en recherche d'emploi et/ou en reconversion) qui souhaite mieux se connaître au travers de l'objectif de cette formation dans le cadre de son travail ou d'une recherche d'emploi. Son objectif suite à cette formation peut-être de se valoriser et/ou de monter en compétences sur 1 à 3 des compétences humaines, appelée plus communément *soft skills*.

Carte d'empathie de l'apprenant ([annexe 1](#)).

Pré-requis

- Avoir un projet professionnel défini
- Connecter un téléphone, une tablette ou un ordinateur au réseau Internet (l'ordinateur reste l'outil le plus adapté et confortable pour apprendre dans cette formation)
- Accéder depuis un navigateur à un site Internet
- Maîtriser le français (min. B2 du CECRL)

Contraintes matérielles

- Accéder au réseau Internet via une box ou une connexion 4G
- Accéder à un ordinateur de préférence pour un meilleur confort visuel qu'un smartphone
- Accéder à un périphérique audio interne à l'ordinateur ou externe (écouteurs)
- Avoir un logiciel permettant l'ouverture et la modification d'un fichier Excel.
- Accéder à une imprimante pour les apprenants préférant la version papier de tout ou partie de la formation ou pour ceux qui veulent imprimer certains documents.

Personne en situation de handicap (PSH)

Les personnes à mobilité réduite peuvent suivre cette formation.

Selon les besoins des apprenants, des adaptations sont possibles. Se rapprocher de l'OF pour ouvrir un dossier de demande d'aide à l'adaptation des contenus auprès du correspondant de la région de l'apprenant (France entière). Par ailleurs, travail de mise à jour continu pour l'adaptation des contenus à plusieurs types de handicap.

Modules

Module 0 Démarrage de votre formation

Module 1 Du savoir à la compétence (cours) ~2h

Module 2 Identifier les compétences humaines de votre métier (recherches) ~3h30

Module 3 Apprécier les compétences humaines chez un autre (serious game) ~1h30

Module 4 Apprécier mes compétences humaines et sélectionner celles à développer ~5h

Modalités et supports pédagogiques

Synchrone et asynchrone à distance (cours, exercices, ressources). Excepté pour les rendez-vous avec le tuteur de l'OF qui pourront se faire en présentiel ou à distance.

Plateforme d'apprentissage avec du texte inclus, carnet de bord imprimable, tableur (.xlsx), diaporama, documents pdf (synthèse, bonnes pratiques, liste de liens, etc.), outil de visioconférence pour le démarrage et les entretiens individuels et travail en groupe, vidéos, tutoriels, mindmap, serious game.

Évaluations

Évaluation diagnostic (auto-positionnement) en début de formation

Moment : à la fin de la visioconférence de la formation

Format : intégré à l'outil de visioconférence

Précision : porte sur le projet professionnel, sur sa connaissance de ce que sont les compétences humaines, les 3 identifiées comme à développer parmi une liste de propositions, sur les besoins d'accessibilité pour les PSH.

Évaluations formatives

Moment : à l'intérieur de chaque module

Format : variable : quiz, réflexions, recherches, tableur à compléter ou carnet de bord, jeu, etc.

Évaluations sommatives

Moment : fin des modules 2 et 3 lors d'un entretien individuel avec le tuteur et fin du module 4 de la même façon

Format : entretien guidé en présentiel ou à distance (visioconférence)

Précision : inclusion d'une comparaison entre l'issue du module 4 et l'évaluation diagnostic

Évaluation de la formation

Moment : fin du module 4 à la suite de l'évaluation sommative

Format : questionnaire complété par l'interlocuteur de l'OF (QCM et questions ouvertes)

Précisions : porte sur la satisfaction-pertinence-accompagnement (niveau 1 Kirkpatrick), attitude-confiance-engagement (niveau 2 Kirkpatrick)

Évaluation à froid

Moment : entre 3 à 4 mois après l'évaluation précédente

Format : questionnaire à compléter en ligne (QCM et questions ouvertes) + entretien guidé ensuite avec un interlocuteur de l'OF

Précisions : porte la réalisation d'une action suite à la fin de la formation et sur l'adoption de nouveaux comportements (niveau 3 Kirkpatrick)

Plan du cours

Sauf mention contraire, les contenus seront accessibles dans le LMS. Cela ne retire pas le fait que les apprenants sont invités à s'y rendre par d'autres canaux et d'autres moments.

Avertissement : seules les OPO 1.1 (module 1 entier) et OPO 1.2 (module 2 début) ont été implémentés dans TalentLMS (LMS retenu) pour valider les 3h d'expérience apprenant à valider dans le cadre du projet 4 d'OpenClassrooms.

Taxonomie des compétence humaines choisie dont il est question dans ce document ([annexe 2](#)).

Abréviations :

OI : Objectif Intermédiaires

OPO : Objectif Pédagogique Opérationnel

OF : Organisme de Formation

CGU : Contenu Généré par l'Utilisateur (= par l'apprenant)

PPT : PowerPoint

Module 0 : Démarrage de votre formation

Objet	Type de contenu	Format, techniques	Durée estimée
Présenter la formation et évaluation diagnostic	Informations	Visioconférence facultative, recommandée. Collective. Brise-glace, présentation et attentes de l'apprenant. Vérification des accès à la plateforme Présentation de la formation (cf ressources ci-dessous) et premiers conseils pour bien apprendre et où trouver les ressources et échanger. Cours avec multiples activités demandant des interactions de la part des apprenants. Pour faciliter les entrées permanentes, une vidéo est proposée également.	45'
	Exercice	À la fin de la visioconférence, présenter et demander à chacun de faire l'évaluation diagnostic (individuelle).	15'
	Informations	Texte, audio : les modules, l'expérience de l'apprenant et les différentes interactions et la plateforme (LMS) Texte, audio : bonnes pratiques pour s'organiser dans son apprentissage et maintenir sa motivation et la retrouver quand elle disparaît	
	Entretien	Suite au positionnement, validation de l'entrée en formation et finalisation des démarches administratives. Inviter à se connecter à la plateforme LMS l'apprenant s'il ne l'a pas encore fait.	45'

Module 1 : Du savoir à la compétence (cours) ~2h

OI 1 : Lister et ordonner les compétences humaines liées au métier en cohérence avec son environnement de travail en s'appuyant sur les ressources fournies.

OPO	Type de contenu	Format, techniques	Durée estimée
Présenter le parcours de l'apprenant dans ce module	Information	Vidéo animée+incrustation face caméra : présentation du module 1	2'
1.1 Distinguer savoir, connaissance, compétence et compétences humaines, les synthétiser et les appliquer à soi.	Cours	Vidéo animée : définition de ce qu'est un savoir	8'
	Exercice	Question libre : citer 3 savoirs dans son métier	5'
	Cours	Vidéo animée : définition de ce qu'est une connaissance et une compétence	12'
	Exercice	Question libre : distinction entre savoir agir et agir réel	10'
	Information	Diaporama d'un exemple concret : organisation d'une réunion. Facultatif.	1'
	Information	Diaporama. Annexe : ce qui nous rend unique dans nos compétences. Facultatif	2'
	Sondage	1 question échelle Lickert capacité d'évolution. Facultatif.	2'
	Quiz	QCU	10'
	Cours	Schéma : synthèse cours	2'
	Exercice	Question libre : expliquer synthèse	5'
	Cours	Vidéo animée : compétences humaines	13'
	Exercice	Glisser-déposer	2'
	Information	Vidéo animée : taxonomie des compétences humaines	8'
	Exercice	Glisser-déposer	2'
	Information	Tableau : taxonomie des compétences humaines	2'
Exercice	CGU vidéo ou audio. Compétence interpersonnelle + attribut personnel activés.	10'	
Tutorat	Visio sur rdv. Facultatif.	30'	
Sondage	Evaluation de la satisfaction module 1	3'	

Module 2 : Identifier les compétences humaines de votre métier (recherches) ~3h30

OI 1 : Lister et ordonner les compétences humaines liées au métier en cohérence avec son environnement de travail en s'appuyant sur les ressources fournies.

OPO	Type de contenu	Format, techniques	Durée estimée
Présenter le parcours de l'apprenant dans ce module	Information	Vidéo : présentation du module 2	1'
1.2 Repérer les compétences humaines parmi les autres types de compétences dans une fiche ROME de Pôle Emploi en s'aidant d'une taxonomie des compétences humaines et d'un tutoriel.	Exercice	- CGU (tableur) Cocher les compétences humaines repérées. - Téléchargement d'un fichier vierge (tableur Excel) dans le LMS, modifié et enregistré sur l'ordinateur de l'apprenant. Téléchargement attendu de ce fichier dans le LMS une fois l'exercice terminé (CGU). Seul la 1 ^{ère} feuille est accessible pour cet exercice (des feuilles sont verrouillées par un mot de passe). Il sera complété jusqu'à la fin de la formation. Une version sous forme de carnet de bord pdf imprimable peut-être également mise à disposition.	60'
	Informations	- Vidéo : téléchargement d'un logiciel tableur gratuit et ouverture du fichier fourni - Lien : url pour accéder aux fiches ROME - Vidéo : tuto effectuer une recherche de fiche.s ROME (enregistrement écran)	7'
1.3 Compléter cette liste de compétences grâce à des entretiens au moins 1 personne du métier, des informations collectées sur des sites Internet fournis et/ou suite à une recherche dans Google.	Exercice	- CGU (tableur) un mot de passe fourni en feedback du précédent exercice permet de débloquer une feuille du tableur. Les compétences humaines collectées sont cochées.	À partir d'ici, hors développement pour ce P4
	Informations	- Texte : méthode pour préparer un entretien guidé - Vidéo : tutoriel avec des conseils pour faire une recherche efficace dans Google - Texte : liste non exhaustive d'url de sites Internet généralistes et spécialisés	
1.4 Au regard de son niveau de connaissance de soi, de ses valeurs et de son expérience, compléter la liste précédente en cochant toujours dans la taxonomie les compétences humaines non encore cochées et pourtant identifiées	Exercice	- CGU (tableur) nouvelle « Introspection » déverrouillable avec le mot de passe donné dans le feedback du précédent exercice. Introspection sur les compétences humaines non cochées et pour identifier celles qui selon soi sont nécessaires. Il n'est pas attendu dans cet exercice que le fichier soit téléchargé dans le LMS.	

comme faisant partie de soi et de l'exercice comme on l'entend du métier.			
1.5 Caractériser son environnement de travail en sélectionnant des mots dans une liste fournie.	Exercice	- CGU (tableur) feuille « Introspection ». Cette même feuille inclut une liste de noms communs et d'adjectifs caractérisant un environnement de travail. Cocher les mots correspondant à un environnement de travail idéal pour soi. Cette fois-ci envoyer dans le LMS le fichier.	
1.6 Finaliser la liste de compétences humaines avec un tuteur de notre équipe.	Entretien	<p>- En amont, le tuteur consultera les réponses apportées par l'apprenant jusqu'ici et se renseignera sur sa participation à 1 ou 2 visios facultatives pour préparer l'entretien avec l'apprenant.</p> <p>- Visio :</p> <ul style="list-style-type: none"> - présentation : du tuteur et du déroulé de l'entretien. - évaluation : Il discute des réponses et travaux précédents pour mieux cerner l'évolution, les difficultés et évaluer ce qui reste de connaissance Le tuteur apporte des informations complémentaires (fonctions tutorales : pédagogiques, motivationnelle et organisationnelle) si c'est nécessaire (feedback). - échange : un tuteur de l'OF détermine à partir du métier, des compétences humaines déjà repérées par l'apprenant, de la liste de mots caractérisant son environnement de travail ainsi que de l'entretien qu'il a avec lui, les compétences humaines supplémentaires si cela s'avère nécessaire. <p>Il débloque une nouvelle feuille du tableur pour mettre à jour les compétences humaines par rapport à l'existant. Il renvoie le fichier par email avec des conseils pour continuer à bien avancer et les réponses à des questions qui étaient restées potentiellement en suspend.</p> <ul style="list-style-type: none"> - information : engage vers le module suivant l'apprenant (persuader). 	
1.7 Ordonner les compétences humaines listées, en respectant les dénominations de l'OF, de la plus fréquemment mobilisée à celle la plus rarement mobilisée	Exercice	CGU (tableur). En amont de l'entretien, l'apprenant estime la fréquence de chaque compétence humaine cochée (nouvelle feuille déverrouillée par un mot de passe).	
	Exercice	Toujours au cours de l'entretien. Ordonnancement des compétences en direct avec le tuteur au moment où ils discutent des compétences humaines.	

Module 3 : Apprécier les compétences humaines chez un autre (serious game) ~1h30

OI 2 : Apprécier les compétences humaines sélectionnées et sélectionner les 3 à développer.

Préambule

Dans la 2^{ème} partie du cahier des charges, suite au cahier des charges pédagogiques, vous pourrez lire le cahier des charges du serious game sur ses aspects jeu vidéo. Enfin, vous retrouverez dans la dernière partie, la combinaison dans ce module 2 d'aspects pédagogiques et d'aspects jeux vidéo dans un scénario détaillé. Il m'est apparu évident qu'elle a davantage sa place dans cette dernière partie étant donné le parti pris ludique plutôt que d'écrire cette indication dans le tableau qui suit.

OPO	Type de contenu	Format, techniques	Durée estimée
Présenter le parcours de l'apprenant dans ce module	Information	Texte : introduction dans le LMS au module 2	
2.1 : Relier le nom de chaque compétence humaine identifiée précédemment à sa description à l'aide de la liste de définitions des compétences.	Cours	Texte, audio : présentation des compétences humaines (définition et description)	
	Exercice	QCU (appariement) en ligne à réaliser sans temps limite et en ayant accès au lexique. Avec correction non détaillée.	
	Exercice	Jeu memory en ligne « Une compétence, une description » à réaliser dans un temps limité et en ayant accès au lexique	
	Ressource	Texte : lexique des compétences	
2.2 : Associer des éléments observables au nom de la compétence humaine correspondante.	Cours	Texte, audio : explication du découpage d'une compétence en 4 types d'éléments observables : mots, émotions, comportements, attitude (MECA)	
	Exercice	QCU en ligne à réaliser dans un temps limité classer par type des éléments observables	
	Cours	- Texte, audio : éléments observables des compétences humaines - Texte, audio : observation, attention et concentration	
	Exercice	QCM en ligne à réaliser dans un temps limité associer des éléments observables aux compétences sélectionnées.	
2.3 : Identifier des compétences humaines à leurs éléments observables dans des situations données d'interaction entre 2	Exercice	QCU en ligne à réaliser dans un temps limité identifier les compétences humaines lors d'une journée au travail.	
	Exercice	La journée se répète. Jeu identique au précédent mais à réaliser dans un temps plus court.	

personnes, dans un espace-temps ralenti, puis de même sans ralentissement.			
2.4 : Estimer chaque compétence d'après sa récurrence dans un temps donné, sa promptitude à réagir et l'impact (déclenchement d'une réaction émotionnelle) et les conséquences (matérielles, concrètes) des « réactions » entre les 2 personnes.	Exercice	QCU en ligne à réaliser dans un temps limité.	
Faire la transition vers le module suivant	Entretien	Entretien individuel en présentiel ou à distance synchrone (visioconférence) avec le même tuteur que précédemment dans l'OF. L'apprenant est interrogé aussi sur ce qu'il pense de cette expérience autour de compétences reliées à lui. Le tuteur pré-identifie et présente à l'apprenant, 3 compétences humaines parmi celles de la liste de l'apprenant qui impactent d'autres compétences humaines de la liste. L'apprenant est invité aussi à proposer celles qui pourraient être utilisées à l'OPO 2.5. Les propositions du tuteur et de l'apprenant sont discutées afin de sélectionner les 3 compétences humaines avec lesquelles démarrer le module suivant et qui sont cohérentes avec l'environnement et le moment d'observation de l'apprenant (ex : si le contexte conjoncturel ne permet pas l'observation d'une compétence, alors il faudra la remplacer par une autre).	

Si l'apprenant stagne sur un exercice, il peut demander à avoir un rdv avec son tuteur de l'OF (téléphone ou visioconférence). Dans tous les cas, s'il y a 3 échecs à un exercice, l'OF prend rdv avec l'apprenant immédiatement pour comprendre, analyser et tutorer.
Retrouvez dans le cahier des charges du jeu, des indications sur les critères de réussite et le passage d'un OPO à l'autre notamment.

Module 4 : Apprécier mes compétences humaines et sélectionner celles à développer ~5h

OI 2 : Apprécier les compétences humaines sélectionnées et sélectionner les 3 à développer

OPO	Type de contenu	Format, techniques	Durée estimée
Présenter le parcours de l'apprenant dans ce module	Information	Vidéo animée : présentation du module 4	
2.5 : Auto-observer et apprécier 3 compétences humaines au travail chaque jour pendant 1 mois max.	Exercice	- Compléter dans un bloc note numérique ou papier ou son carnet de bord papier, le cas échéant : la liste des compétences humaines sélectionnées, le nb d'auto-observations sur chaque compétence, l'estimation de son temps de réaction, impact et conséquence sur soi et son interlocuteur (positif ou négatif). - Reporter les informations dans le fichier Excel (tableur) utilisé lors de l'OPO 1.5. (ou carnet de bord le cas échéant).	
2.6 : Ordonner les compétences de celle qui a obtenu le moins de points à celle qui en a obtenu le plus.	Exercice	Dans un quiz, l'apprenant répond à des questions sur la répercussion des 3 compétences humaines observées sur les autres compétences humaines sélectionnées, mais non observées (réflexivité).	
	Exercice	Pour ces autres compétences humaines, l'apprenant écrit dans son tableur ou dans son carnet de bord, la valeur aux critères d'appréciation des compétences humaines.	
	Exercice	- Dans le fichier Excel, filtrer par ordre croissant la colonne totale (pondération identique entre les critères). - Si exercice effectué dans le carnet de bord, compléter la page correspondante.	
2.7 : Sélectionner les 3 compétences humaines à développer qui sont les plus fréquemment mobilisées et qui ont obtenu le moins de points.	Exercice	- Dans le fichier Excel, filtrer dans la feuille correspondante la colonne « fréquence d'utilisation de la compétence sur son poste » par ordre décroissant et la colonne « estimation (nb de points) de sa compétence ». Puis identifier les 3 premières lignes sous la tête de colonne : ce sont les compétences humaines à développer. - Si exercice effectué dans le carnet de bord, comparer les 2 pages correspondantes du haut vers le bas des listes de compétences pour identifier les 3 premières compétences qui reviendront en premier dans les 2 pages.	

2.8 : Présenter son expérience dans ce module et les résultats de son auto-observation	Entretien	Entretien individuel en présentiel ou à distance synchrone (visioconférence, téléphone). Lors de l'entretien guidé, l'apprenant répond aux questions de son interlocuteur de l'OF.	
2.9 Évaluations sommative et de la formation	Entretien	<ul style="list-style-type: none"> - Toujours lors du même entretien, l'interlocuteur de l'OF met en regard ces 3 compétences par rapport à celles citées lors de l'évaluation diagnostic. - Il est interrogé aussi sur ce qu'il pense de cette expérience et ce qu'il va faire avec ces 3 compétences sélectionnées (rien, formation, coaching/accompagnement, travail par lui-même, etc.) et avec les compétences acquises au travers de cette formation (rien, davantage s'auto-observer, tenir un carnet d'observation, chercher à améliorer ses interactions avec les autres, etc.). Il est interrogé sur sa satisfaction sur cette formation. - L'entretien s'achève avec les aspects administratifs, les ressources pour valoriser les acquis de cette formation et la présentation de l'évaluation à froid 3 mois plus tard. 	

Complément pour le module 3 : cahier des charges du serious game

Voici le cahier des charges pour le module qui repose sur des activités (=types de contenu vus précédemment : cours, exercices, ressources) dans une expérience scénarisée de jeu. Pour assurer l'équilibre délicat entre pédagogie et jeu, ci-dessous sont listés les éléments complémentaires en suivant le cahier des charges pour la conception d'un jeu vidéo. Comme précédemment, aucun croquis, storyboard a été annexé.

Présentation

Catégorie commerciale	Serious game
Sous-catégorie	Learning game
Type	Aventure-réflexion en 2D
Genre	Drame fantastique. Enquête dans un monde réaliste
Rôle de l'apprenant	Joue un personnage, Jeanne, qui est manager
Degré d'ouverture du jeu	Arborescence

Fun

Le fun, terme utilisé en France, est ce qui rend l'expérience appréciable pour l'apprenant.

Histoire	<p>L'apprenant va se retrouver dans la peau de Jeanne. Voici ce qu'on sait d'elle.</p> <p>Jeanne, gère une équipe pluri-disciplinaires dans un OF. Elle travaille au quotidien avec le secrétariat, des concepteurs pédagogiques, plusieurs réalisateurs, des formateurs, les services communication et commercial et elle rend des comptes à sa Direction. Elle court après le temps, va de réunion en réunion, fait des arbitrages, etc. Elle a l'impression d'être en mode automatique comme un robot. Elle perd pied et voudrait retrouver de la sérénité, un sens à ce qu'elle fait. Elle est célibataire.</p> <p>Elle adore son métier et elle est bien dans cet OF, mais elle en a assez de sa vie ! En allant se coucher ce soir-là, elle souhaite être une autre personne. Elle ne sait pas les conséquences que son souhait va entraîner.</p>
Début du jeu (cinématique)	<p>L'apprenant s'endort au gîte après avoir bien travailler (module 2). Il se réveille ou pense se réveiller plutôt mais il se retrouve dans la peau de Jeanne.</p> <p>Mercredi 20 mai 2005. Jeanne se réveille. Il est 6h30. Elle se sent pâteuse, embrouillée. Elle prend son petit déjeuner, va s'habiller et se rend dans la salle de bain pour finir de se préparer. Elle se voit dans le miroir. Son reflet n'est pas celui qu'elle connaît. Et l'apprenant n'est pas lui-même non plus, mais Jeanne. Commence alors la quête pour retrouver son corps. Mais est-ce véritablement le seul objectif qu'elle/il atteindra ?</p>
Univers	<p>L'apprenant joue son propre rôle (manager) dans un monde réaliste sous forme d'enquête sur le lieu de travail qui l'amènera à identifier et apprécier des compétences humaines.</p>
Style graphique	<p>Cf ci-dessous (maquette)</p>

Jeu dans les 2 premières minutes	Montrer l'apprentissage rapide des commandes pour jouer. Et immersion rapide dans l'histoire avec une 1 ^{ère} mission confiée via un email/sms reçu dans le jeu.
Envie de rester dans le jeu	Structure : progression linéaire, en intérieur dans les bureaux d'un OF Immersion : histoire lié proche du métier de l'apprenant (manager) Gameplay : Point'n Click autour d'une histoire non réelle dans laquelle le personnage a vu son souhait se réaliser, mais finalement souhaite retrouver sa vie d'avant. Construction du rythme : dilatation du temps au début avec des exercices simples, resserrement ensuite et nécessité de plus de réflexion.

Fond

Le fond est ce qui donne du sens à un jeu.

Valeurs	Connaissance de soi, respect de soi, persévérance
Trace	Type : intellectuel et émotionnel liés à l'immersion. Message unique : à la fin du serious game (et peut-être même avant), l'apprenant aura envie de reproduire ce qu'il a appris de cette expérience sur lui-même de façon aussi agréable.

Forme

La forme est la façon dont on touche les sens de l'apprenant.

Genre	Drame fantastique
Contexte	Univers réaliste au sein d'un OF
Esthétique	Néoréaliste : « position moyenne entre scénario, réalité et documentaire et en se servant souvent de gens de la rue à la place d'acteurs professionnels, en quelque sorte en romançant la « vraie vie ». » (Wikipédia)
Type de gameplay	Aventure-réflexion en 2D
Tonalité	Positive

Feeling

Le feeling permet d'analyser et de définir sur tout ce qui va intervenir sur la sensibilité.

Ressenti général	Sensation de déjà mieux se connaître
Émotions fictionnelles	Jeanne a pour objectif de faire en sorte que les formations se passent pour le mieux tant dans leur réalisation que dans leur conception. Le conflit intérieur est cette dualité d'être à la hauteur des résultats qu'on attend d'elle avec un certain niveau de performance et de maintenir des relations humaines riches et saines avec et au sein de son équipe. Au point où un soir, elle souhaite être dans la peau de quelqu'un d'autre.

	L'opposant n'existe pas en tant que tel. C'est une force supérieure inconnue qui décide de réaliser son souhait pour la forcer à se retrouver elle-même.
Émotions artistiques	L'apprenant sera touché car : - la posture de manager est la sienne bien que le contexte peut-être différent du sien (ici c'est cela se passe dans un OF). - cet équilibre sain entre performances et équipe tout en se respectant est difficile à trouver et à maintenir. Souhaiter être dans les chaussures de quelqu'un d'autre, bon nombre de personnes l'ont souhaité. Ambiance de travail, pas facile, attristant, gris au début qui va vers plus de couleurs au fil de l'évolution dans le serious game (du très pâle à des couleurs plus vives) et un apaisement puisque Jeanne finit par retrouver son corps.
Émotions vidéoludiques	Genres d'activité : exploration (cours), action (ancrage des savoirs et connaissances), réflexion (apprécier les compétences) Rythme : distendu au départ plus rapide ensuite pour se rapprocher de la réalité et de l'acte de réflexe Implication/addiction générée : besoin d'aider Jeanne de la sortir de là car on s'identifie à elle ou qu'on aime aider les autres. Un peu comme on se sortirait soi-même d'un problème. Sensation générale : de la frustration de ne plus avoir son corps à la satisfaction d'avoir réussi à retrouver son corps et d'avoir aider Jeanne.
Identification	Jeu systémique. L'apprenant est immergé dans une fiction. Il incarne Jeanne. Mais l'ensemble des éléments du dispositif ludique sont visibles à l'apprenant et les règles lui sont régulièrement rappelées.
Empathie	Selon si l'apprenant réussit les exercices ou non, le décor virera vers des couleurs chatoyantes ou au contraire des couleurs pâles et à l'extrême grises. À la fin de la journée de travail, si les exercices n'ont pas atteint un résultat suffisant, l'apprenant se verra obligatoirement refaire la même journée, comme s'il était dans une boucle temporelle.
Nature comportementale de l'expérience	Expérience progressive permettant à l'apprenant d'avoir une attitude résolument positive, le poussant à aller de l'avant, à faire en sorte que Jeanne retrouve son corps.

Mécaniques du jeu (*gameplay*)

Micro-gameplay

Cœur de jeu	Déplacer son personnage et répondre aux questions/faire les activités proposées.
Briques de gameplay	- Jeanne a la capacité de se déplacer dans l'OF, d'entrer en interaction avec des personnages pour réaliser les exercices et de consulter ses sms et les ressources qui lui sont envoyées. - Dans chaque pièce de l'OF du serious game, une ou plusieurs compétences combinées sont à découvrir et maîtriser selon l'OP.

	<p>Chaque pièce offre ainsi une situation différente avec d'autres personnages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque personnage autre que Jeanne représente une brique du gameplay. Ils ont des caractéristiques et un rôle que l'apprenant doit prendre en considération pour réussir la quête. - L'ordinateur de Jeanne est une autre brique parce que c'est là qu'elle retrouve les sms intrigants dans lesquels des tâches lui sont confiées et les ressources qui lui seront utiles (ex : description des compétences humaines). - Pour les exercices chronométrés, un compte-à-rebours est déclenché au début de l'exercice (ex : exercice dans lequel le temps est distendu et exercice similaire dans laquelle le temps est normal)
Cameras	Non applicable car jeu en 2D (vues de dessus de l'OF et vue de profil des pièces). Si c'est pertinent tout élément du décors ou personnage pourra être en 3D.
Contrôles	<p>Point'n Click.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le personnage ne fait que de la marche avant. • Le personnage se déplace de gauche à droite de l'écran (coupe profil d'une pièce) en une seule fois en cliquant sur la sortie s'il y a une autre porte ou sur celle par laquelle il est venu. • Il peut de déplacer aussi dans la pièce ou le couloir en cherchant les zones cliquables (<i>hotspots</i>) à l'écran sur des éléments de décors et sur des personnes (survol du curseur de la souris dévoile ces zones). • Quand une zone est trouvée et qu'il clique dessus, une action lui est proposée dans une fenêtre. Il l'accepte ou la refuse en cliquant sur le bouton de son choix. S'il l'accepte ce qui est prévu se passe (ex : consultation des sms en cliquant sur son ordinateur, écouter une conversation, démarrage d'une activité). • Dans les exercices, il est demandé à l'apprenant de cliquer sur la réponse qu'il pense la plus juste (famille des QCM), de retourner des cartes ou d'entrer des valeurs à un moment donné. • Il y a un accès aux ressources et précédentes activités déjà réalisées, à l'avancement de la quête et au plan général de l'OF pour se situer. C'est ce plan qui apparaît quand le personnage sort d'une pièce.
Personnages	<p>Le personnage pourra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marcher • Actionner des zones cliquables sur un objet physique ou virtuel (ex : lire les sms) ou près d'une personne pour entrer en relation avec elle (activités) • Réaliser les activités proposées tant cours qu'exercices • Observer et/ou entendre des personnes à distance derrière une porte ou le coin d'un mur.
Challenge et difficulté	Il n'est pas nécessaire d'être manager ou de l'avoir été pour réussir le serious game. Au début de ce module, il n'est pas nécessaire d'avoir des savoirs sur chacune des compétences humaines. Il n'est pas nécessaire d'avoir déjà joué à un jeu vidéo. Le niveau d'intelligence nécessaire pour terminer le jeu est « normal ». Il doit permettre de comprendre et d'appliquer les règles du serious game et des consignes ainsi que de répondre aux questions ou

	<p>demandes d'action pour réaliser les exercices suite à un cours. (cf note 2 paragraphes plus loin au sujet de la progression pédagogique).</p> <p>Les seuls pré-requis sont d'avoir fait le module 1 pour indiquer les compétences humaines activées dans ce module et de suivre l'ordre des activités.</p> <p>C'est pour cela que le déroulé est strictement linéaire et le passage d'une activité à l'autre, la progression, est indiquée.</p> <p>La difficulté est gérée par la progression pédagogique d'un OPO l'autre déterminée par des verbes d'action d'un niveau toujours supérieur dans la taxonomie de Bloom ou bien d'un même niveau mais avec un niveau de profondeur supérieur (dimension connaissance de la taxonomie de Bloom révisée par Rex Heer).</p> <p>Il n'y a pas de 2^{ème} niveau de réussite du jeu pour l'apprenant. Il lui suffit de réussir l'ensemble des exercices.</p>
Conditions d'échec et de réussite	<p>Au niveau d'un exercice :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réussite exercice = résultat $\geq 75\%$ de bonnes réponses • Echec exercice = résultat inf. 75% de bonnes réponses. Il conduit à une boucle temporelle dans l'histoire ramenant l'apprenant au début de l'exercice raté. Toute réussite est signalée également par le feedback de fin d'exercice et par un email/sms dans le jeu. <p>Au niveau d'un OPO (OPO 2.1 à 2.3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réussite OPO = réussite du dernier exercice prévu dans la progression pédagogique. • Echec OPO = stagnation à un exercice sans arriver à passer au suivant malgré 3 tentatives (problème forcément non technique). L'OF prend un rdv avec un apprenant qui est en échec pour comprendre, analyser et le tutorer afin de l'amener à réussir (nombre de tentatives réellement illimitées). <p>Au niveau du module entier (donc au niveau du serious game) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réussite module = réussite du dernier exercice prévu dans la progression pédagogique. • Echec module = stagnation à un exercice sans arriver à passer à la suivante malgré le.s rdv avec l'OF
Signes	<p>Principaux. Liste non exhaustive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zones cliquables : représentées au survol de la souris par un changement du curseur d'une flèche par une main. • Notification de réception d'un email/sms : fenêtre qui s'ouvre automatiquement (pop-up) invitant à aller consulter ses sms. • Activité : fenêtre qui vient s'ajouter au décors le rendant quasiment transparent quand elle n'est pas directement exécutable dans l'environnement (décors+personnages) • Réaction des personnages : il est possible qu'en fonction des choix de l'apprenant, les personnages (Jeanne et les autres) jouent une action, répondent différemment ou optent pour une attitude particulière
Feedbacks	<p>Principaux. Liste non exhaustive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exercice : feedback immédiat positif/négatif court/long (format : voix intérieure à la place de l'email/sms) en fonction des réponses données par l'apprenant pendant l'activité. A la fin de l'activité, même mais feedback court. Si l'activité est une réussite, une notification de la messagerie s'ouvre invitant à consulter sa

	<p>messaging pour accéder à la prochaine activité. Si l'activité se solde par un échec, alors une animation visuelle (vidéo) de retour dans le temps (rembobinage rapide) se déclenche et une notification + email/sms d'explication.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zones cliquables : quand elles sont cliquées, une fenêtre s'ouvre pour observer/ouvrir l'élément de décors ou autre (ex : ouvrir sa messagerie) ou pour proposer une activité. L'apprenant peut accepter ou refuser. • Colorimétrie du jeu : montre en partie la progression dans le jeu (il y a la barre de progression surtout) mais surtout l'avancement vers plus de connaissance de soi (incarnation de son personnage) et de son respect (cf. valeurs). • Eléments d'accès rapide permanent à l'écran comme le plan général de l'OF, la barre de progression, le dossier ressources : au survol = texte « Cliquez pour ouvrir [nom_element] • Fermer une fenêtre : bouton texte Fermer • Sortie d'une pièce (zone de jeu) : déclenche l'ouverture du plan général de l'OF
--	---

Macro-gameplay

Boucles de jeu et récompenses	<ul style="list-style-type: none"> • Boucles micro : elle est au niveau d'une activité quelle qu'en soit sa nature : cours, exercices, ressources. Cours et exercices sont linéaires et permettent des allers-retours et les ressources sont consultables à tout moment. L'apprenant est informé de l'existence d'une ressource ou d'une autre à des moments particuliers liés aux cours et exercices. • Boucles moyennes : c'est un niveau de jeu. Il y en a de plusieurs types. Il y a 1 boucle du niveau d'expérience qui correspond à 1 OPO. À chaque cours parcouru et exercice réussi, l'apprenant gagne des points d'expérience. Pour accéder au niveau supérieur, il faut obtenir 100% des cours parcouru et $\geq 75\%$ à l'ensemble des exercices du niveau = OPO. À chaque niveau franchi, Jeanne augmente ses compétences, ce qui va lui permettre de mieux se connaître et in fine de réintégrer son corps. • Boucle macro : finir le serious game (Jeanne ré-intègre son corps physique) à structure linéaire, fermée, mais personnalisé en fonction des compétences humaines cochées au départ. Dans le cas de ce projet, les compétences sont imposées dans ce cahier des charges par le persona défini. Il est possible de réinitialiser le serious game une fois qu'il a été terminé (réussite obligatoire pour pouvoir le faire et effacement des précédents résultats). Récompenses : récupération de bouts de son corps et image qui se colorise (à chaque boucle moyenne), augmentation de sa confiance en elle (à chaque micro-boucle), liste de toutes les compétences dans chaque catégorie, une cinématique
Motivation	- Extrinsèque (applicable au personnage de Jeanne) : des points d'expérience (issus des activités) qui permettent de récupérer

	<p>des compétences sont liées aux niveaux (=OPO). Elles simulent une meilleure connaissance de Jeanne elle-même et une réintégration de son corps petit à petit. En parallèle, pour assurer une progression linéaire, le joueur doit récupérer/gagner des points de confiance en soi et en perdre le moins possible. Vidéo motivationnelle de l'inconnu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intrinsèques (applicable à l'apprenant lui-même) : vidéo motivationnelle de l'OF, liste des compétences humaines par catégorie, capacité à faire de même pour lui après le serious game (montée en compétences + synthèse des cours et des étapes de la méthode), gain de confiance en lui.
Chaîne de motivation de l'apprenant	<p>Selon la pyramide de Maslow, du bas vers le haut, on a :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gain de points d'expérience 2. Gain de points de confiance de Jeanne 3. Vidéo motivationnelle de l'inconnu qui lui donne les missions 4. Gain de compétences de Jeanne 5. Vidéo motivationnelle de l'OF 6. Liste de toutes les compétences par catégorie 7. Réintégration du corps de Jeanne 8. Gain de confiance en lui 9. Synthèse des cours et des étapes de la méthode 10. Capacité à reproduire pour lui-même 11. Accès au module 3 de la formation
Système de jeu	<p>Les règles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - But du jeu : faire réintégrer à Jeanne son corps dans le temps imparti en gagnant toutes les compétences et en augmentant sa confiance en elle. - Progression dans le jeu : <ul style="list-style-type: none"> - L'apprenant au travers de Jeanne reçoit une mission liée à un OPO et doit diriger Jeanne dans l'OF pour découvrir les zones cliquables et réaliser les activités (cours, exercices et ressources). Si elle réussit une activité, elle gagne des points d'expérience (10 exercice, 7 cours, 1/ressource) et des points de confiance en elle (10 exercice, 7 cours, 1/ressource). Quand elle rate un exercice (résultat <75%), elle revient au début de l'activité. Elle n'obtient pas ses points d'expérience. Elle perd 5 points de confiance. Quand elle termine un exercice d'un niveau (=OPO), ... - Les interlocuteurs de Jeanne sont passifs. C'est l'apprenant qui par l'intermédiaire des zones cliquables délivrent des informations textuelles, émotionnelles et physiques. - Les sms se déclenchent quand une activité est terminée, réussie, ratée, un niveau est réussi (=OPO), une récompense est débloquée, etc. - Sauvegarde : sauvegarde automatique tant que l'apprenant est connecté au LMS et qu'il a accès à Internet.
Méthode de conception du game design	Méthode narrative. C'est l'histoire qui guide la progression dans le jeu dans laquelle chaque phase du scénario correspond à un niveau de jeu.
Structure du jeu - Temps	cf. scénario détaillé
Structure du jeu - Espace	Espace à progression linéaire

Structure du jeu - Progression	L'évolution ludique se fait au travers du gain de points d'expérience permettant de passer d'une activité à l'autre et d'un OPO (=niveau) à l'autre avec des conséquences sur Jeanne. Dans les motivations, il y a également les sources ors jeu dont l'apprenant bénéficie directement.
Accessibilité	<p>Outils dans le jeu permettant de faciliter son accès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signes et feedback - Fond compréhensible et forme donnant suffisamment de visibilité (typographie, organisation dans l'espace). - Culture du jeu des apprenants étant sommaire, et pour autant pas forcément nulle, les codes de d'autres serious games sont repris (ex : Starbank, Daesign) - Apprentissage de la plateforme et des règles se feront au fur et à mesure. En revanche, les aspects pédagogiques seront présentés le plus tôt possible à nouveau (déjà décrit dans le LMS) après le lancement du jeu. - En dehors des feedbacks dans les exercices, il est prévu des feedbacks si l'apprenant ne fait pas exactement ce qui est prévu dans le scénario et la prise de contact du tuteur de l'OF si l'apprenant est bloqué. - La personnalisation du jeu se fait uniquement dans le choix des compétences humaines au démarrage basée sur celles sélectionnées au module 1.

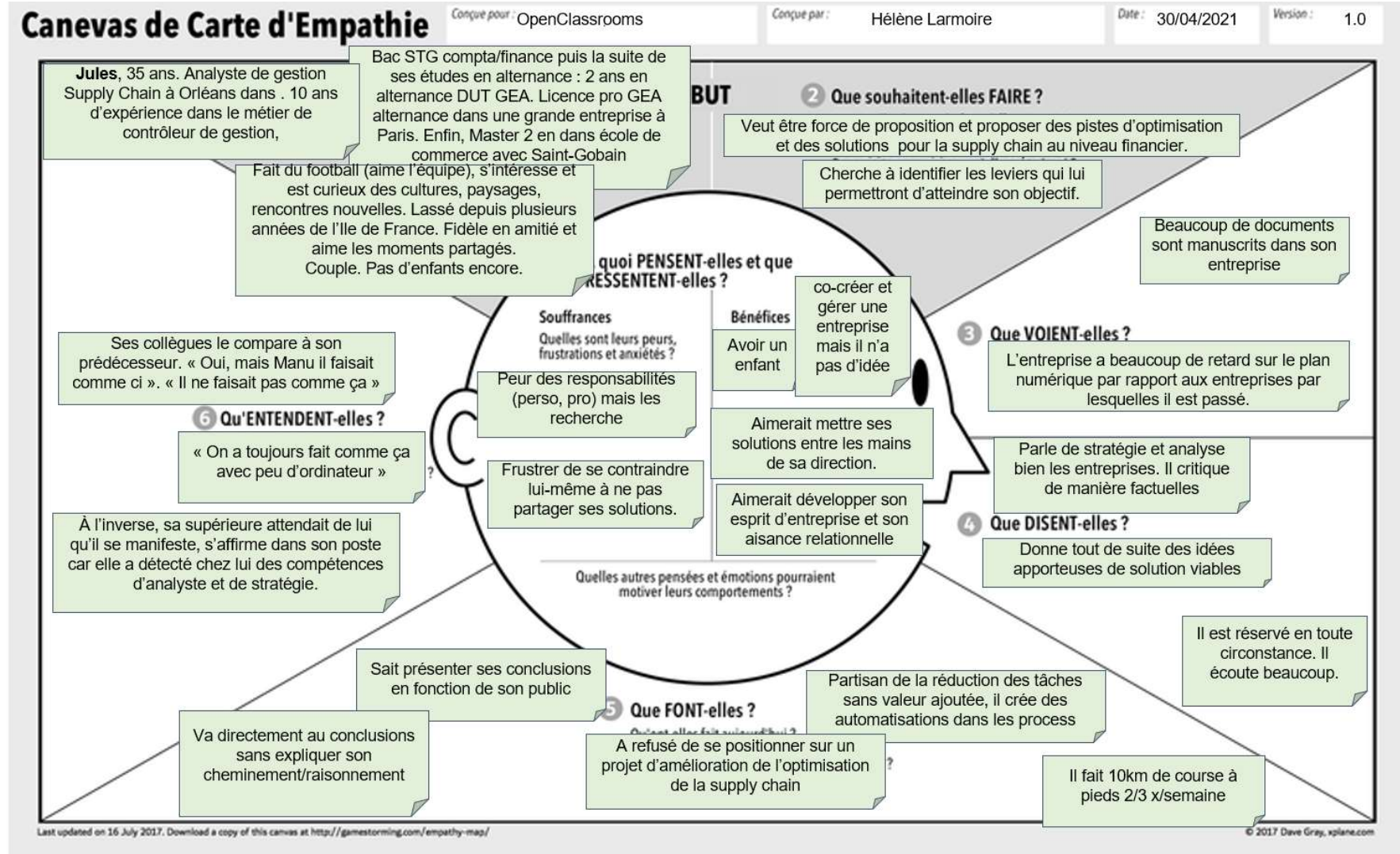
Représentation

Style	Réaliste, illustré. Personnages de la bibliothèque de contenus de Storyline.
Personnages	Jeanne : avatar Jeanne corpsRL et avatar de Jeanne corpsIRL Personnages qui me plaisent pour trouver notamment l'apprenant : https://360.articulate.com/content/character/382
Ambiance	<p>Couleurs :</p> <p>Lumière : non prise en compte dans ce projet. Les scènes sont à plat.</p> <p>Sons (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notification sms - Vibreur tel - Message envoyé - Exercice réussi (son1) - Exercice échec (buz1 buz2) - Boucle temporelle (vent) - Action non autorisée (boing planté-fleche-tous) - Réveil <p>Mise en scène :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation vidéo de départ chez Jeanne : chambre, cuisine, salle de bain le matin - OF : bureau de Jeanne, autres bureaux (journée matin au soir variation lumière si possible) et couloir
Habillage	<p>Générique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À chaque connexion : intro - 1^{ère} connexion : animation vidéo Jeanne chez elle

	<p>Menus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menu central : icône favicon caméléon (accès à aide (mailto), crédits (texte), déconnexion (quitter le jeu)) - Menu pause : non applicable <p>GUI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avatar = portrait de Jeanne (compétences sélectionnées, animation vidéo de début du serious game, - icône boussole (plan de l'OF) - cartable (ressources) - portable (consignes des activités et feedbacks) - niveau (=OPO) - badges motivations extrinsèques - points d'expérience - points de confiance
Œil vidéo	Non applicable car en 2D
Univers	Non développé dans le cadre de ce projet

Annexes

Annexe 1 : carte d'empathie de l'apprenant



Annexe 2 : liste de la taxonomie des compétences humaines ([Netlegis - Todo skills, 2021](#))

La taxonomie comprend 48 compétences classées en 6 catégories présentées ci-dessous :

Apprentissage

Curiosité
Autonomie
Volonté d'apprendre
Auto-évaluation
Compétences méthodologiques
Esprit d'entreprendre
Contrôle de qualité
Apprendre à apprendre

Communication

Écoute active
Communication orale
Communication écrite
Communication non-verbale

Compétences interpersonnelles

Respect
Flexibilité et adaptabilité
Sens du collectif
Acceptation de la critique
Coordination
Gestion de conflit
Travail en équipe
Fiabilité
Assertivité
Politesse

Compétences intra-personnelles

Attitude positive
Faire confiance
Capacité à travailler sous pression
Éthique
Résilience
Gestion du temps
Gestion du stress
Confiance en soi
Présence
Motivation intrinsèque

Leadership

Responsabilité
Intégrité
Professionnalisme
Intelligence émotionnelle
Jugement et prise de décision
Capacité à faire face à l'incertitude
Vision, visualisation
Pensée stratégique
Négociation
Audace

Réflexion et imagination

Résolution de problèmes
Ouverture à la nouveauté
Compétences analytiques
Créativité
Esprit critique
Intuition