



Une Plateforme Support à l'Apprentissage Organisationnel

Ala Aldin Atrash, Marie-Hélène Abel, Claude Moulin

► **To cite this version:**

Ala Aldin Atrash, Marie-Hélène Abel, Claude Moulin. Une Plateforme Support à l'Apprentissage Organisationnel. Catherine Faron-Zucker. IC - 25èmes Journées francophones d'Ingénierie des Connaissances, May 2014, Clermont-Ferrand, France. pp.263-265. <hal-01016013>

HAL Id: hal-01016013

<https://hal.inria.fr/hal-01016013>

Submitted on 27 Jun 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Une Plateforme Support à l'Apprentissage Organisationnel

Ala Atrash, Marie-hélène Abel, Claude Moulin

HEUDIASYC, UMR CNRS 7253, Université de Technologie de Compiègne, BP 20529, 60205, Compiègne, France
{ala-aladin.atrash, marie-helene.abel, claude.moulin}@utc.fr

Résumé : Beaucoup d'efforts ont été faits durant les deux dernières décennies pour gérer les connaissances dans les organisations, en particulier les connaissances tacites, toujours difficile à transférer contrairement aux connaissances explicites. La capitalisation des expertises personnelles dans les organisations joue un grand rôle dans l'apprentissage organisationnel. Dans cet article, nous proposons une plateforme web qui facilite l'organisation des connaissances dans les organisations. Nous présentons comment les fonctionnalités de cette plateforme permettent de facilement partager les ressources d'information entre les membres d'une organisation. En particulier, nous insistons sur les ressources sociales, issues d'outils collaboratifs comme le chat, le forum ou le wiki, et sur les ressources à finalité sociale comme les notes et les annotations.

Mots-clés : Plateforme Web, Apprentissage organisationnel, Partage des connaissances

1 Introduction

L'apprentissage organisationnel est une propriété émergente de la circulation des idées et de la diffusion des pratiques des membres d'une organisation. Il favorise la compétitivité, la capacité d'innovation et l'efficacité des organisations. Il n'y a pas d'apprentissage organisationnel sans apprentissage individuel (Houdoy, 2000). Cependant l'apprentissage organisationnel représente plus que la somme des apprentissages individuels (Nevis *et al.*, 1995). (Duncan, 1979) précise que afin de faciliter le partage des connaissances dans l'organisation, la connaissance doit être communicable et intégrable. Cela signifie qu'elle doit être représentée d'une manière compréhensible et distribuable et enregistrée dans une mémoire organisationnelle accessible et cohérente. Afin de gérer l'ensemble des ressources hétérogènes circulant dans une organisation, nous proposons la plateforme web MEMORAe (MEMOire ORGanisationnelle appliqué au e-learning). Dans cet article, nous présentons cette plateforme (section 2) et nous montrons comment cette plateforme facilite le partage et l'échange d'information au sein des organisations.

2 La plateforme Web MEMORAe

MEMORAe est une plateforme Web qui exploite la puissance des nouvelles technologies support à la collaboration (technologies web 2.0, etc.). La plateforme est basée sur le modèle sémantique MEMORAe-core 2 (DeParis *et al.*, 2014). Ce modèle considère l'organisation comme un ensemble dynamique de groupes qui peuvent partager des ressources d'information. Chaque membre d'une organisation peut appartenir à plusieurs groupes et des groupes particuliers peuvent se former à l'occasion de nouvelles tâches ou de nouveaux projets. Un utilisateur peut créer un groupe et inviter d'autres membres à y participer. Chaque groupe possède un espace de partage où sont conservées les ressources de ce groupe.

Les ressources sont indexées par un ou plusieurs concepts d'une ontologie qui représente un référentiel métier (ontologie d'application). Cette ontologie est spécifique pour chaque organisation utilisatrice de la plateforme et représente les termes sur lesquels les collaborateurs partagent et échangent des ressources. Cette ontologie est représentée par une carte sémantique qui se situe au milieu de l'interface Web représentée sur la figure 1. Le concept focus est le nœud de la carte qui intéresse un utilisateur à un moment donné. Il est alors déplacé en position centrale de l'écran.

Les espaces de partage peuvent être visualisés en parallèle, ce qui facilite le transfert des ressources d'un espace à un autre via la technique du glisser-déposer. Dans ce cas, une ressource n'est pas dupliquée dans un autre espace ; elle est simplement rendue accessible dans deux espaces différents.

La plateforme intègre un moteur facilitant la recherche de ressources d'information. Celle-ci peut se faire au niveau du contenu d'une ressource ou au niveau de ses métadonnées (auteur, date, taille, etc.). La navigation dans la carte sémantique permet quant à elle une recherche de ressources à partir des concepts sur lesquels elles sont indexées.

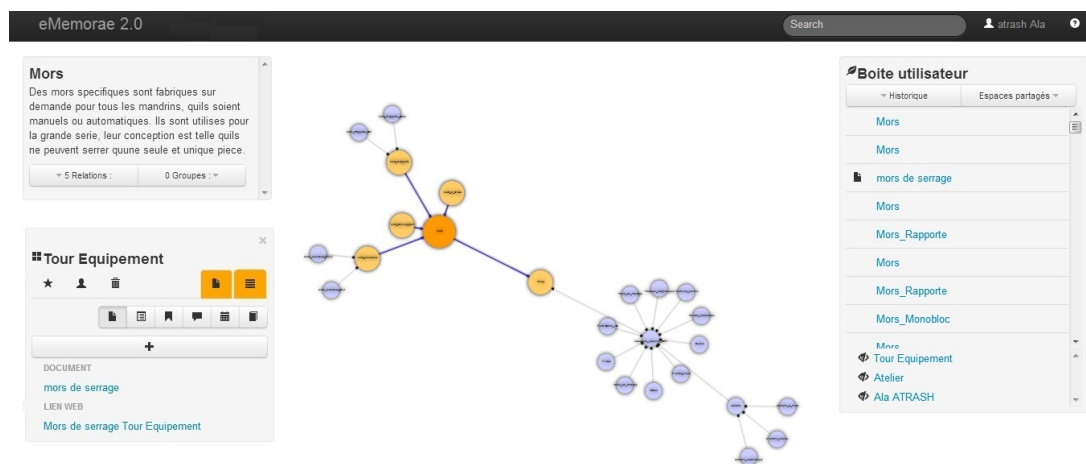


FIGURE 1 – L'interface Web de la plateforme MEMORAE

3 Les ressources d'information

La plateforme MEMORAE intègre trois types principaux de ressources :

- Les ressources documentaires : ce sont des ressources textuelles ou multi-media enregistrées sous forme de fichier (texte, image, vidéo, son, etc.). Ce type est utilisé pour l'échange de rapports, de représentations graphiques, etc.
- Les ressources issues d'un processus social : ce sont les ressources issues de chat, ou contenues dans les forums et les wikis. Les membres d'un groupe peuvent discuter sur un sujet particulier et puis partager et indexer leur discussion pour la consulter plus tard si nécessaire. Ils peuvent également contribuer dans les forums ou les wikis. Ce type de ressource est construit collaborativement.

- Les ressources à finalité sociale (deux types de ressource) :
 - Les notes : une note est la transcription rapide d'une idée, d'une référence, etc. Les notes sont simples à créer et à organiser dans la plateforme MEMORAe. Un cluster de notes est une boîte qui peut contenir des notes et même des clusters de notes. Le partage de notes permet par exemple de réagir rapidement à des idées ou de connaître des avis sur des sujets particuliers.
 - Les annotations : ce sont des traces de lecteurs vis-à-vis d'un document. Elles reflètent les avis des annotateurs et peuvent être utilisées pour expliciter des connaissances. Le lecteur d'un document déjà annoté découvre les avis des annotateurs ce qui peut l'aider à comprendre le document ou l'inviter à approfondir un passage. En utilisant l'outil d'annotation sur l'interface de MEMORAe, un utilisateur peut écrire des annotations directement sur un document. L'utilisateur sélectionne le texte qu'il veut annoter et ajoute une annotation sur le texte sélectionné. Chaque annotation possède un type (commentaire, référence, explication ou question). Les annotations sont accessibles dans les espaces de partage comme ressources à part entière ou en ouvrant le document qu'elles annotent.

4 Conclusion

La plateforme web MEMORAe permet d'organiser les ressources hétérogènes des organisations. Elle facilite le partage d'information entre les membres de l'organisation et elle offre plusieurs chemins d'accès sur une même ressource, ce qui en facilite la récupération à travers de différents espaces de partage. La modélisation des ressources intègre des ressources créées collaborativement ou qui ont vocation à directement inciter la collaboration entre les membres d'une organisation. Les fonctionnalités de la plateforme que nous avons présentées favorisent la circulation de l'information et aident ainsi à l'émergence d'un apprentissage organisationnel.

Références

- DEPARIS E., ABEL M.-H., LORTAL G. & MATTIOLI J. (2014). Information management from social and documentary sources in organizations. *Computers in Human Behavior*, **30**, 753 – 759.
- DUNCAN R. (1979). Organizational learning : Implications for organizational design. *Research in organizational behavior*, **1**, 75–123.
- HOUDOY H. (2000). Réseau d'activités à distance (rad). <http://rad2000.free.fr>.
- NEVIS E., DiBELLA A. & GOULD J. (1995). Understanding organizations as learning systems. *Sloan Management Review*, p. 73–85.