

Les petits déjeuners de l'IA au service des enseignants-chercheurs

Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage

16 septembre 2025



Une série de 7 petits-déjeuners entre septembre et décembre 2025

1-Préparation du cours

16 septembre : Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage

30 septembre : Construire une revue documentaire rapide et créer des supports de cours

2-Pendant le cours

14 octobre : Dynamiser l'interaction en classe avec les Iag

28 octobre : Créer un assistant simple pour simuler un cas avec les IAg

1

2

3

3-Après le cours

18 novembre : Construire un QCM à différents niveaux de la taxonomie de Bloom

02 décembre : Créer une grille critériée

16 décembre : Créer un assistant pour évaluer des copies ou des mémoires avec feedback personnalisé

Les petits-déjeuners sur l'IA au service des enseignants-chercheurs

2023

N°1 Mardi 05 décembre 8h30 à 9h15

« ChatGPT : installer la version gratuite, rédiger ses premiers prompts et dialoguer avec l'outil »
Jean Moscarola et Aurélie Dudézert, Professeurs des universités

N°2 Mardi 09 janvier 8h30 à 9h15

« ChatGPT : la version payante et les plug-in. Pourquoi et comment ? Des exemples concrets (résumer un PDF, créer des PPT, etc.) »
Marc Bidan, Professeur Université de Nantes

N°3 Mardi 23 janvier 8h30 à 9h15

« Accélérer et simplifier la partie rédactionnelle des tâches administrative avec ChatGPT : correspondance mail, comptes-rendus de réunion, syllabus »
Jean-Philippe Galan, Professeur Université de Bordeaux (IAE)

N°4 Mardi 06 février 8h30 à 9h15

« Illustrez vos idées à l'aide d'images créées avec ChatGPT. Comment s'y prendre ? »
Jean Moscarola et Aurélie Dudézert, Professeurs des universités

N°5 Mardi 12 mars 8h30 à 9h15

« L'IA et les langues étrangères à l'oral et à l'écrit »
Sophie Othman, Maître de conférence en didactique des langues

2024

N°6 Mardi 26 mars 8h30 à 9h15

« Comment utiliser l'IA pour revisiter la méthode des cas ? »
Stéphanie Loup et Olivier Catteau, Maîtres de conférence

N°7 Mardi 09 avril 8h30 à 9h15

« Générer des QCM et quiz avec l'IA »
Céline Averseng, Maître de conférence, IAE de Montpellier

N°8 Mardi 23 avril 8h30 à 9h15

« Générer des voix off et traduire des vidéos avec ElevenLabs »

N°9 Mardi 07 mai 8h30 à 9h15

« L'IA générative et la protection des données »
Jean-Fabrice Lebraty, Professeur des Universités

N°10 Mardi 21 mai 8h30 à 9h15

« Développer l'esprit critique chez les étudiants avec l'IA »
Cécile Godé et Amandine Pascal, Professeures des Universités

Qui sommes-nous?

Jacques Baratti

Professeur émérite en Sciences

Carolina Serrano-Archimi

MCF HDR en Sciences de Gestion

Tous les 2 passionnés par la pédagogie
active et la formation à l'usage
responsable des IA en pédagogie

amU Aix
Marseille
Université



Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage



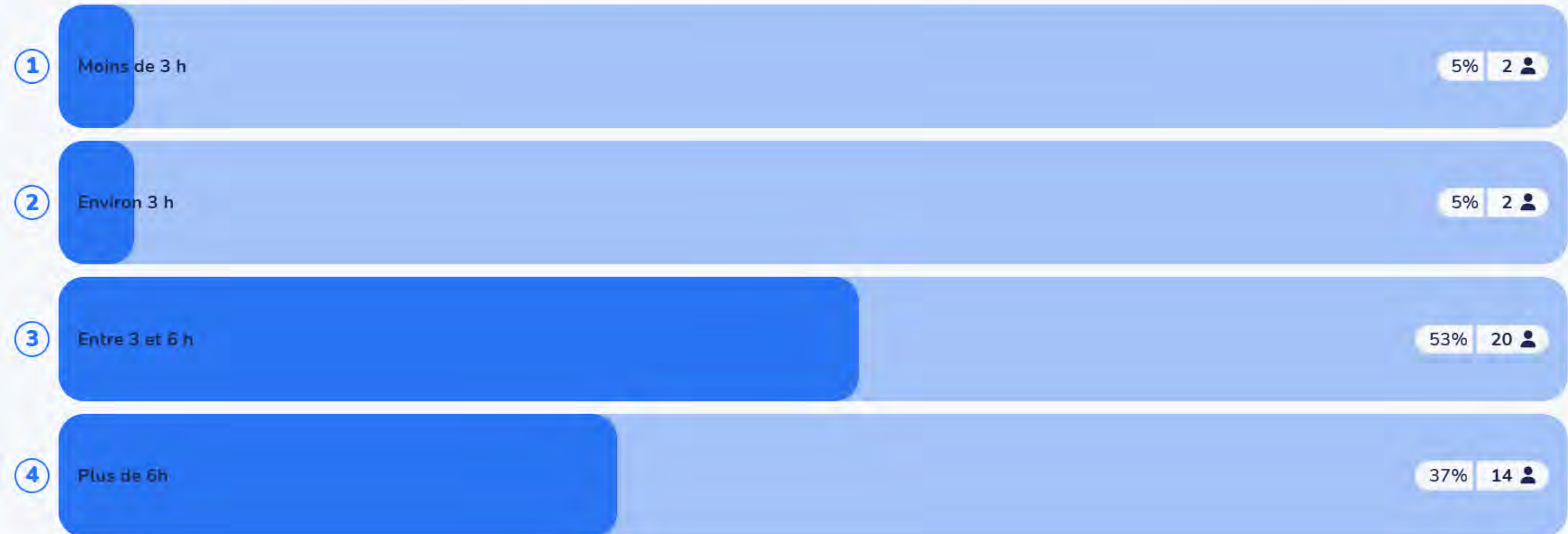
1. Les IAg comme assistant à la génération d'un plan de cours en L3, puis en M2

2. Les IAg comme aide à la génération d'objectifs d'apprentissage

3. Synthèse des points de vigilance et des bonnes pratiques

Rapide sondage pour démarrer

Combien de temps pensez-vous consacrer à préparer une séance d'une durée de 3 h d'un nouveau cours?



Rappel des notions de prompting



Éléments essentiels d'un prompt (requête textuelle)

Tout prompt dans toute IA générative nécessite un minimum d'informations pour augmenter la **pertinence** de la réponse :

- **Le rôle** de l'utilisateur
- **Le contexte** de la demande
- **L'objectif** indiqué avec un verbe d'action

Consultez ce site pour vous familiariser:

<https://www.promptingguide.ai/fr/introduction/basics>

Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage



1. Les IAg comme assistant à la génération d'un plan de cours en L3, puis en M2

2. Les IAg comme aide à la génération d'objectifs d'apprentissage

3. Synthèse des points de vigilance et des bonnes pratiques

1. Les IAg comme assistant à la génération d'un plan de cours en L3...

1

Prompt simple/prompt test

« Propose-moi un plan détaillé pour un cours de 3 h sur la motivation au travail en sciences de gestion niveau Licence 3. »

2

Prompt optimisé

On rédige soi-même un prompt détaillé avec un maximum d'informations utiles:
« *Je suis un EC en SG...* »

On demande à l'IA d'optimiser un prompt par rapport à son besoin:
« *Voici mon besoin, optimise le prompt* »

On utilise un assistant IA d'optimisation de prompts:
OpenAI propose un outil d'optimisation de prompts pour améliorer vos requêtes:
<https://platform.openai.com/chat/edit?models=gpt-5&optimize=true>

1. Démonstration

1

Prompt simple/prompt test

« Propose-moi un plan détaillé pour un cours de 3 h sur la motivation au travail en sciences de gestion niveau Licence 3. »

2

Prompt optimisé

« Je suis un enseignant en Sciences de Gestion. Propose un plan détaillé pour un cours de 3 heures sur la motivation au travail en sciences de gestion destiné à des étudiants de niveau Licence 3. Commence par une checklist concise (3 à 7 points) détaillant les grandes étapes du plan. Présente le plan sous forme de liste structurée, en veillant à la clarté des différentes parties et à une répartition cohérente dans le temps. Vérifie à la fin que chaque section respecte le temps imparti et que le plan couvre l'ensemble des thèmes essentiels à la motivation au travail en sciences de gestion. »

... puis adaptation du plan de cours à un public de M2

Niveau Master 2

Rebond : « Peux-tu réécrire ce plan pour un Master en Management 2ème année, avec plus de débats critiques ? »

Prompt pour comparaison plan de cours L3-M2

« Compare les 2 derniers plans de cours (licence 3 et master 2) obtenus avec les prompts optimisés et précise où se trouvent les différences. »



1. L'IA : Un assistant, pas un remplaçant



Principe fondamental

L'IA ne remplace pas l'enseignant, et propose une base modulable à ajuster / amender / compléter / rejeter... selon ses choix pédagogiques.

Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage



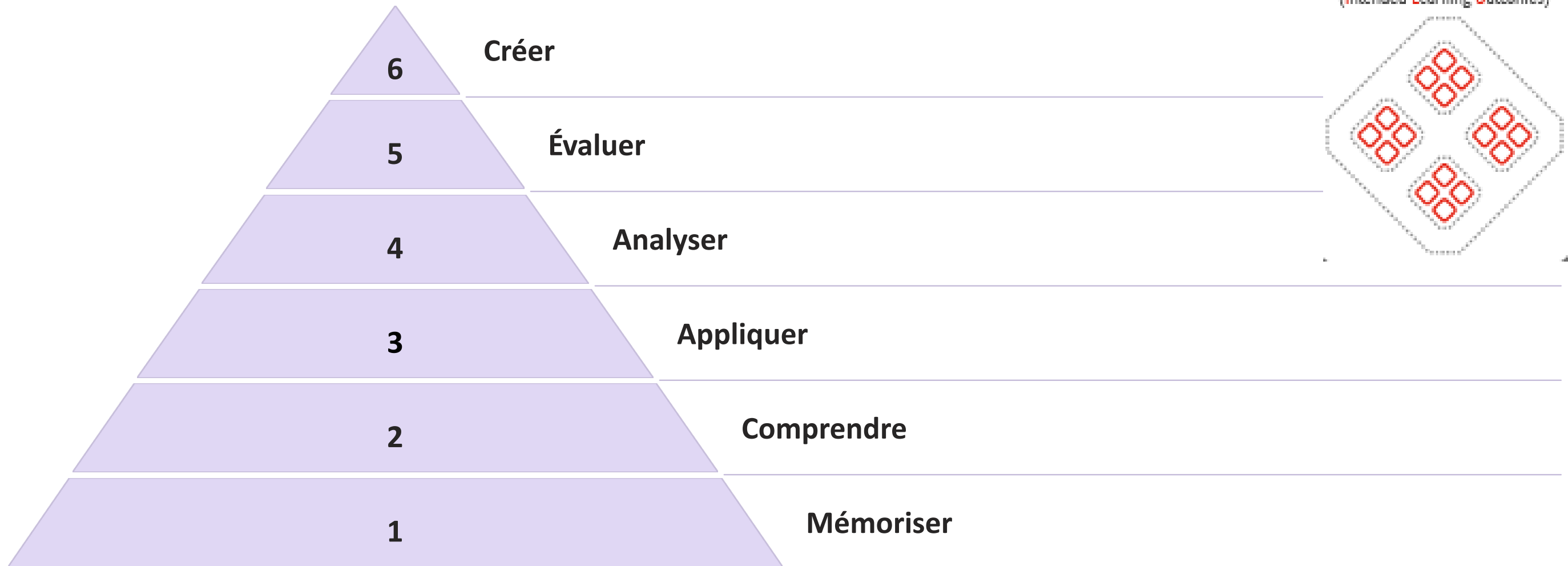
1. Les IAg comme assistant à la génération d'un plan de cours en L3, puis en M2

2. Les IAg comme aide à la génération d'objectifs d'apprentissage

3. Synthèse des points de vigilance et des bonnes pratiques

2. Les IAg comme aide à la génération d'objectifs d'apprentissage

Cette deuxième démonstration s'appuie sur la taxonomie de Bloom et les ILOs (*intended learning outcomes*) :



PYRAMIDE DE LA TAXONOMIE DE BLOOM (Bloom, 1956; Anderson & Krathwohl, 2001)

2. Démonstration

Partie 1 : Licence 3

« Voici le plan de cours de Licence 3. Génère 3 objectifs d'apprentissage selon la taxonomie de Bloom niveaux 1 à 3. »

Partie 2 : Master 2

« Voici le plan de cours de Master 2. Génère 3 objectifs d'apprentissage selon la taxonomie de Bloom niveaux 1 à 3. »

Prompt pour comparaison objectifs d'apprentissage L3-M2

« Compare les deux séries d'objectifs d'apprentissage Licence 3 et Master 2. »

2. Suite pour alignement pédagogique complet

Pedagogical Alignment.



Par la suite, on peut demander à l'IA d'aligner ces objectifs d'apprentissage (une fois validés par l'enseignant) avec des activités pédagogiques et l'évaluation, dans le cadre de **l'alignement pédagogique** global du cours et/ou de la séance.



<https://view.genially.com/62d06496e239fb0010804986/interactive-content-affiches> by HEC Montréal

Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage



1. Les IAg comme assistant à la génération d'un plan de cours en L3, puis en M2

2. Les IAg comme aide à la génération d'objectifs d'apprentissage

3. Synthèse des points de vigilance et des bonnes pratiques

3. Synthèse: points de vigilance et bonnes pratiques

Points de vigilance	Bonnes pratiques
• Vérifier la justesse des contenus (risque d'erreur ou d'hallucinations) • Ne pas déléguer l'intégralité de la conception pédagogique • Préserver le style académique de l'enseignant	• Réfléchir en amont sur le sujet avant de discuter avec l'IA • Tester plusieurs prompts et comparer les résultats • Contextualiser pour le public (niveau, discipline, culture académique) • Considérer l'IA comme un co-équipier, pas comme un auteur





Pour conclure...

1

Gain de temps

Dans la structuration des contenus pédagogiques
(cf Wooclap)

2

Adaptation

Selon le public et le niveau d'études

3

Alignement pédagogique

Soutenant la cohérence
« objectifs – activités – évaluation »

Cette présentation a été faite : Acronymes et icône pour une utilisation transparente de l'IA (Peters, 2023)



NIA



GIA

Images
(Gamma,
Ideogram)



AIA

Contenu textuel
(ChatGPT,
Mistral,
Perplexity)



Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage

Des questions?



- ✓ Prochaine session : 30 septembre
“Construire une revue documentaire rapide et créer des supports de cours”
Merci pour votre participation !

Présentation « Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage », Jacques BARATTI et Carolina SERRANO-ARCHIMI, AUNEGe (<https://aunege.fr/>) CC – BY SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)

Petit Déjeuner AUNEGE – 16 septembre 2025

Générer des plans de cours et des objectifs d'apprentissage

Exemple 0 : Comment optimiser son prompt avec l'IA

Exemple concret : utilisation de l'outil optimiseur de prompt d'Open AI disponible gratuitement pour tous les utilisateurs (il est nécessaire d'avoir un compte gratuit)

Étape 1 : rédiger un prompt basique

Prompt à améliorer : « Propose-moi un plan détaillé pour un cours de 3 h sur la motivation en sciences de gestion, niveau Licence 3 »

Étape 2 : connexion à l'optimiseur de prompts à l'adresse suivante :

<https://platform.openai.com/chat/edit?models=gpt-5&optimize=true>

Procédure :

- **Copier/coller** le prompt à optimiser dans la zone « Developer message »
- **Ajouter** des instructions dans la zone ne bas au milieu : par exemple « optimise le prompt pour des étudiants de Licence 3 en sciences de gestion »
- **Cliquer** sur « Optimize » en bas à droite

Exemple 1 : Comment générer des plans de cours avec l'IA

Étape 1 : récupérer son prompt optimisé

Prompt optimisé: « Je suis un enseignant en Sciences de Gestion. Propose un plan détaillé pour un cours de 3 heures sur la motivation au travail en sciences de gestion destiné à des étudiants de niveau Licence 3. Commence par une checklist concise (3 à 7 points) détaillant les grandes étapes du plan. Présente le plan sous forme de liste structurée, en veillant à la clarté des différentes parties et à une répartition cohérente dans le temps. Vérifie à la fin que chaque section respecte le temps imparti et que le plan couvre l'ensemble des thèmes essentiels à la motivation au travail en sciences de gestion »

Étape 2 : se connecter à un LLM (ChatGPT, Gemini, Mistral, Claude...)

Procédure une fois connecté.e :

- **Copier/coller** le prompt
- **Lancer** la requête
- **Etudier** la proposition générée par l'IA
- Une fois validée, **copier** le contenu de la discussion en appuyant sur le pictogramme des 2 carrés en bas de la proposition (chatGPT)
- **Coller** la discussion dans un document word et enregistrer le document

Étape 3 : continuer sur la même discussion

Prompt à rédiger dans le même fil de discussion : « Peux-tu réécrire ce plan pour un Master en Management 2ème année, avec plus de débats critiques ? »

Procédure une fois le prompt exécuté :

- **Etudier** la proposition
- Une fois validée, **copier** le contenu de la discussion en appuyant sur le pictogramme des 2 carrés en bas de la proposition (chatGPT)
- **Coller** la discussion dans un document word et enregistrer le document

Étape 4 : continuer sur la même discussion

Prompt à rédiger dans le même fil de discussion : « Compare les 2 derniers plans de cours (licence 3 et master 2) obtenus avec les prompts optimisés et précise où se trouvent les différences »

Exemple 2 : Comment générer des objectifs d'apprentissage avec l'IA

Étape 1 :

Prompt à utiliser : « Voici le plan de cours de Licence 3. Génère 3 objectifs d'apprentissage selon la taxonomie de Bloom niveaux 1 à 3 »

Procédure avant d'exécuter le prompt :

- **Télécharger** le plan de cours L3 enregistré auparavant

Procédure une fois le prompt exécuté :

- Copier le contenu de la discussion en appuyant sur le pictogramme des 2 carrés en bas de la proposition (chatGPT)
- **Coller** la discussion dans un document word et enregistrer le document
- **Etudier** la proposition

Étape 2 :

Prompt à utiliser dans le même fil de discussion : « Voici le plan de cours de Master 2. Génère 3 objectifs d'apprentissage selon la taxonomie de Bloom niveaux 1 à 3 »

Procédure avant d'exécuter le prompt :

- **Télécharger** le plan de cours M2 enregistré auparavant

Procédure une fois le prompt exécuté :

- Copier le contenu de la discussion en appuyant sur le pictogramme des 2 carrés en bas de la proposition (chatGPT)
- **Coller** la discussion dans un document word et enregistrer le document
- **Etudier** la proposition

Étape 3 :

Prompt à utiliser : « Compare les deux séries d'objectifs d'apprentissage Licence 3 et Master 2 »



Checklist des grandes étapes

1. Introduction et mise en contexte de la motivation au travail.
 2. Théories classiques (contenu et processus).
 3. Approches contemporaines et enjeux actuels.
 4. Étude de cas pratique et application des concepts.
 5. Conclusion et ouverture.
-



Plan détaillé du cours (3h)

1. Introduction : Pourquoi s'intéresser à la motivation ? (15 min)

- **Objectif pédagogique annoncé** : comprendre, comparer et appliquer les grandes théories de la motivation au travail.
 - **Discussion d'amorce** : Qu'est-ce qui vous motive dans vos études ou vos expériences professionnelles (stages, jobs étudiants) ?
 - Définitions clés : motivation, satisfaction, engagement.
 - Importance managériale : performance, rétention, bien-être.
-

2. Les théories classiques de la motivation (50 min)

a) Théories du contenu – *Qu'est-ce qui motive ?* (25 min)

- **Maslow** : hiérarchie des besoins → limites et critiques.
- **Herzberg** : facteurs motivateurs et facteurs d'hygiène.
- **McClelland** : besoins de réalisation, pouvoir, affiliation.
- **Exercice rapide (5 min)** : Identifier dans un job étudiant ou un stage ce qui relève de facteurs de motivation et d'hygiène.

b) Théories du processus – *Comment se motive-t-on ?* (25 min)

- **Vroom (attentes)** : effort → performance → résultats → récompenses.
- **Adams (équité)** : comparaison sociale, justice perçue.
- **Locke & Latham (objectifs)** : clarté, difficulté, engagement.

- **Mini-analyse (5 min)** : Comment expliquer la motivation ou démotivation dans un exemple concret (ex. télétravail) avec ces théories ?
-

3. Perspectives contemporaines et leviers pratiques (40 min)

- **Autodétermination (Deci & Ryan)** : autonomie, compétence, appartenance.
- **Job crafting** et personnalisation du travail.
- **Engagement au travail** et quête de sens (notamment génération Z).
- **Tendances actuelles** : équilibre vie pro/vie perso, télétravail, quête d'impact sociétal.

👉 **Travail en sous-groupes (15 min)** : chaque groupe reçoit un type d'organisation (start-up, ONG, hôpital, usine) et doit proposer des leviers de motivation adaptés.

👉 **Restitution rapide** (3 min par groupe).

4. Étude de cas intégrative (30 min)

- **Cas proposé** : une entreprise confrontée à une baisse de motivation après une restructuration.
 - **Travail en sous-groupes** :
 1. Identifier sources de démotivation.
 2. Analyser avec deux théories (une du contenu, une du processus).
 3. Proposer des leviers managériaux adaptés.
 - **Mise en commun et débat** (10 min).
-

5. Conclusion et ouverture (15 min)

- **Récapitulatif** : contenu, processus, perspectives contemporaines.
 - **Retour sur la question initiale** : "Qu'est-ce qui motive à travailler ?"
 - **Débat final** : comment concilier performance, motivation et bien-être dans les organisations modernes ?
 - **Quiz rapide ou sondage interactif** pour ancrer les connaissances.
-



Vérification du temps

- Introduction : 15 min
- Théories classiques : 50 min

- Perspectives contemporaines : 40 min
 - Étude de cas : 30 min
 - Conclusion : 15 min
- ➔ **Total : 150 min (3h)**

Plan de cours Master 2



Checklist des grandes étapes

1. Introduction et mise en contexte de la motivation au travail.
2. Théories classiques (contenu et processus).
3. Approches contemporaines et enjeux actuels.
4. Étude de cas pratique et application des concepts.
5. Conclusion et ouverture.



Plan détaillé du cours (3h)

1. Introduction : Pourquoi s'intéresser à la motivation ? (15 min)

- **Objectif pédagogique annoncé** : comprendre, comparer et appliquer les grandes théories de la motivation au travail.
- **Discussion d'amorce** : Qu'est-ce qui vous motive dans vos études ou vos expériences professionnelles (stages, jobs étudiants) ?
- Définitions clés : motivation, satisfaction, engagement.
- Importance managériale : performance, rétention, bien-être.

2. Les théories classiques de la motivation (50 min)

a) Théories du contenu – *Qu'est-ce qui motive ?* (25 min)

- **Maslow** : hiérarchie des besoins → limites et critiques.
- **Herzberg** : facteurs motivateurs et facteurs d'hygiène.
- **McClelland** : besoins de réalisation, pouvoir, affiliation.
- **Exercice rapide (5 min)** : Identifier dans un job étudiant ou un stage ce qui relève de facteurs de motivation et d'hygiène.

b) Théories du processus – *Comment se motive-t-on ?* (25 min)

- **Vroom (attentes)** : effort → performance → résultats → récompenses.
- **Adams (équité)** : comparaison sociale, justice perçue.
- **Locke & Latham (objectifs)** : clarté, difficulté, engagement.
- **Mini-analyse (5 min)** : Comment expliquer la motivation ou démotivation dans un exemple concret (ex. télétravail) avec ces théories ?

3. Perspectives contemporaines et leviers pratiques (40 min)

- **Autodétermination (Deci & Ryan)** : autonomie, compétence, appartenance.
- **Job crafting** et personnalisation du travail.
- **Engagement au travail** et quête de sens (notamment génération Z).
- **Tendances actuelles** : équilibre vie pro/vie perso, télétravail, quête d'impact sociétal.

👉 **Travail en sous-groupes (15 min)** : chaque groupe reçoit un type d'organisation (start-up, ONG, hôpital, usine) et doit proposer des leviers de motivation adaptés.

👉 **Restitution rapide** (3 min par groupe).

4. Étude de cas intégrative (30 min)

- **Cas proposé** : une entreprise confrontée à une baisse de motivation après une restructuration.
 - **Travail en sous-groupes** :
 1. Identifier sources de démotivation.
 2. Analyser avec deux théories (une du contenu, une du processus).
 3. Proposer des leviers managériaux adaptés.
 - **Mise en commun et débat** (10 min).
-

5. Conclusion et ouverture (15 min)

- Récapitulatif : contenu, processus, perspectives contemporaines.
 - Retour sur la question initiale : "Qu'est-ce qui motive à travailler ?"
 - Débat final : comment concilier performance, motivation et bien-être dans les organisations modernes ?
 - **Quiz rapide ou sondage interactif** pour ancrer les connaissances.
-



Vérification du temps

- Introduction : 15 min
- Théories classiques : 50 min
- Perspectives contemporaines : 40 min
- Étude de cas : 30 min
- Conclusion : 15 min
- ➔ **Total : 150 min (3h)**

Voulez-vous que je prépare pour vous une **fiche enseignant avec déroulé minute par minute et consignes pour les activités**, ou plutôt un **support visuel type PowerPoint** qui suit ce plan ?

Vous avez dit :

Propose le plan de cours sur le même sujet mais pour un groupe d'étudiants de niveau master 2

ChatGPT a dit :

Parfait — pour un **cours de 3 heures sur la motivation au travail avec des étudiants de Master 2**, il est pertinent de **monter en complexité** : moins de temps sur les bases, plus sur la **profondeur théorique, la critique des modèles, les applications stratégiques et les débats académiques/manageriaux**. Voici une proposition structurée :



Checklist des grandes étapes (Master 2)

1. Introduction et problématisation avancée.
 2. Revue critique des théories classiques et contemporaines.
 3. Approches intégratives et débats actuels en sciences de gestion.
 4. Application : étude de cas stratégique ou diagnostic de motivation.
 5. Conclusion et ouverture vers recherche et pratique managériale.
-



Plan détaillé du cours (3h)

1. Introduction et problématisation (15 min)

- Rappel rapide des bases (contenu vs processus, motivation intrinsèque/extrinsèque).
 - **Question de cadrage** : pourquoi la motivation reste-t-elle un objet de débat académique et managérial ?
 - Mise en perspective : la motivation comme enjeu **de performance, d'innovation et de responsabilité sociale**.
-

2. Revue critique des théories de la motivation (50 min)

a) Classiques revisités (20 min)

- Maslow, Herzberg, McClelland → intérêt pédagogique mais limites empiriques.
- Critiques : universalité des besoins, biais culturels, simplification excessive.

b) Processus et leviers organisationnels (30 min)

- Vroom (valence, instrumentalité, expectative).
- Adams (équité et justice organisationnelle).

- Locke & Latham (objectifs, feedback).
- Discussion critique : **validité empirique, application réelle, risques de dérive instrumentale.**

👉 **Activité** : Analyse critique en petits groupes d'une politique de motivation (ex. primes variables, management par objectifs).

3. Perspectives contemporaines et enjeux stratégiques (40 min)

- Théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan) : focus sur autonomie et engagement durable.
- Job crafting et empowerment : salariés comme co-créateurs de leur motivation.
- Sens au travail, quête d'impact, hybridation vie pro/vie perso.
- Débats actuels :
 - Motivation et générations (Y, Z).
 - Risques de manipulation managériale (motivation ≠ instrumentalisation).
 - Motivation, performance et bien-être : un équilibre possible ?

👉 **Discussion guidée (15 min)** : Les pratiques actuelles (open space, télétravail, management agile) motivent-elles réellement ?

4. Étude de cas stratégique (45 min)

- Cas complexe : par ex. une multinationale confrontée à la **démotivation dans un contexte de transformation digitale.**
 - Travail en sous-groupes :
 1. Identifier les déterminants de la démotivation.
 2. Appliquer au moins **une théorie classique et une contemporaine.**
 3. Proposer un **plan stratégique** combinant court terme (incitations) et long terme (sens, autonomie).
 - Restitution (10 min) + débat critique.
-

5. Conclusion et ouverture (15 min)

- Synthèse :
 - Les apports des différentes théories.
 - Les limites des approches instrumentales.
 - L'importance d'une vision intégrative et éthique de la motivation.
- Ouverture vers la recherche : motivation et engagement organisationnel, leadership motivationnel, lien avec innovation et transformation.

- **Question finale** : La motivation est-elle une ressource à "gérer" ou une relation à "cultiver" ?
-



Vérification du temps

- Introduction : 15 min
 - Théories classiques & processus : 50 min
 - Perspectives contemporaines : 40 min
 - Étude de cas stratégique : 45 min
 - Conclusion & ouverture : 15 min
- ➔ **Total = 3h**

Comparaison des plan de cours Licence 3 et Master 2

1. Positionnement pédagogique

- **Licence 3 :**
 - Objectif : **introduire et comprendre** les grandes théories de la motivation.
 - Accent sur l'**apprentissage structuré**, avec beaucoup de rappels théoriques et des exercices courts d'application.
 - Approche plutôt **pédagogique et explicative** : donner des bases solides.
 - **Master 2 :**
 - Objectif : **analyser et critiquer** les théories et pratiques managériales.
 - Accent sur la **réflexivité** : débats, lectures critiques, confrontation entre théorie et pratique.
 - Approche plus **problématisée et critique** : dépasser les modèles et questionner leur usage.
-

2. Structure des théories

- **Licence 3** : séparation claire en trois blocs :
 - Théories du contenu → Maslow, Herzberg, McClelland.
 - Théories du processus → Vroom, Adams, Locke & Latham.
 - Approches contemporaines → Deci & Ryan, job crafting.
→ Progression **linéaire et didactique**.
- **Master 2** : mêmes blocs, mais :
 - Les théories classiques sont **présentées puis critiquées** (ex. Maslow toujours utilisé malgré sa faiblesse empirique).

- Les théories du processus sont mises en **discussion** (ex. universalité de l'équité, réalisme des objectifs SMART).
 - Les approches contemporaines sont **problématisées** (motivation intrinsèque/extrinsèque, autonomie réelle ou fictive).
→ Progression **analytique et dialectique**.
-

3. Méthodes pédagogiques

- **Licence 3 :**
 - Mini-sondages, binômes, cas simple, restitution.
 - Activités **courtes, structurées, concrètes**.
 - Objectif : vérifier la compréhension et la capacité d'application.
 - **Master 2 :**
 - Débats critiques (ex. "*les managers doivent-ils motiver ?*").
 - Analyse critique de documents (ex. une communication RH utilisant Maslow).
 - Étude de cas complexe avec dimension éthique et culturelle.
 - Objectif : développer **esprit critique et capacité d'argumentation**.
-

4. Rapport théorie-pratique

- **Licence 3 :**
 - Théorie → application directe sur cas simples (ex. commercial, enseignant).
 - La pratique sert à **illustrer la théorie**.
- **Master 2 :**
 - Théorie ↔ critique ↔ pratique → cycle de confrontation permanente.

- La pratique (cas post-COVID, télétravail, quête de sens) sert à **mettre en doute ou réévaluer la théorie.**
-

5. Dimension critique et réflexive

- **Licence 3** : réflexion limitée, surtout en conclusion : *la motivation est-elle universelle ?*
 - **Master 2** : réflexion omniprésente, dès l'introduction : *motivation = ressource à gérer ou construction sociale ?*
 - Débat mouvant.
 - Questionnement éthique (manipulation, burnout, marchandisation du sens).
 - Ouverture vers recherche et management critique (IA, organisations à mission).
-

6. Études de cas

- **Licence 3** :
 - Cas simple (start-up avec turnover).
 - Diagnostic + proposition de leviers → restitution rapide.
 - **Master 2** :
 - Cas complexe (multinationale post-COVID).
 - Analyse multicouches : causes, application théorique, recommandations + risques.
 - Restitution + **discussion critique sur les dilemmes managériaux.**
-

Synthèse des différences

- **Licence 3** → cours **structurant, didactique**, centré sur l'**acquisition de connaissances fondamentales** et leur première application.

- **Master 2** → cours **critique, réflexif**, centré sur l'**analyse des limites**, les débats, et la **problématisation des enjeux contemporains**.

Objectifs d'apprentissages Licence 3

Niveau Bloom	Objectif formulé	Justification (alignement avec le plan)
Niveau 1 — Connaissance (Remember)	Identifier les principales théories de la motivation au travail (contenu : Maslow, Herzberg, McClelland ; processus : Vroom, Adams, Locke & Latham) et leurs concepts clés.	Correspond à la partie <i>Théories classiques</i> où les étudiants doivent mémoriser et nommer les modèles et définitions.
Niveau 2 — Compréhension (Understand)	Expliquer en ses propres mots comment les théories du processus (Vroom, Adams, Locke & Latham) interprètent la motivation et comparer leurs approches à celles des théories du contenu.	S'appuie sur les discussions et mini-analyses prévues dans le cours (ex. télétravail).
Niveau 3 — Application (Apply)	Analyser une situation organisationnelle concrète (ex. restructuration entraînant une démotivation) et appliquer au moins une théorie du contenu et une du processus pour proposer un levier managérial adapté.	Aligné avec l' <i>étude de cas intégrative</i> et le travail en sous-groupes.

Objectifs d'apprentissage master 2

Niveau Bloom	Objectif formulé	Justification (alignement avec le plan)
Niveau 1 — Connaissance (Remember)	Lister et rappeler les principales théories classiques et contemporaines de la motivation (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, Adams, Locke & Latham, Deci & Ryan) et leurs concepts clés.	Étape « Revue critique des théories » : les étudiants doivent se souvenir des modèles avant de les critiquer.
Niveau 2 — Compréhension (Understand)	Expliquer et comparer les forces et limites de ces théories dans différents contextes organisationnels, en mettant en évidence les critiques méthodologiques et culturelles.	Aligné avec la discussion critique et la mise en perspective stratégique dans la partie « Revue critique » et « Perspectives contemporaines ».
Niveau 3 — Application (Apply)	Analyser un cas stratégique complexe (ex. transformation digitale) et appliquer une combinaison de théories (classiques et contemporaines) pour proposer des leviers de motivation réalistes et éthiques.	Correspond à l'« Étude de cas stratégique » et au travail en sous-groupes sur un plan d'action motivant.

Comparaison des objectifs

Aspect	Licence 3	Master 2	Différences clés
Niveau 1 – Connaissance (Remember)	Identifier les principales théories de motivation (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, Adams, Locke & Latham) et leurs concepts clés.	Lister et rappeler les théories classiques et contemporaines (incluant Deci & Ryan) et leurs concepts clés.	Master 2 inclut explicitement les approches contemporaines (autodétermination) et vise une couverture plus large. Licence 3 se concentre sur la mémorisation des modèles de base.
Niveau 2 – Compréhension (Understand)	Expliquer en ses propres mots les théories du processus et comparer leur approche à celles du contenu.	Expliquer et comparer les forces et limites des théories dans différents contextes organisationnels , en soulignant les critiques méthodologiques et culturelles.	Master 2 va au-delà de la simple compréhension : il intègre une analyse critique et un élargissement contextuel, adapté à un public avancé. Licence 3 reste centré sur la compréhension conceptuelle et la comparaison simple.
Niveau 3 – Application (Apply)	Analyser une situation concrète (restructuration) et appliquer une théorie du contenu et une du processus pour proposer un levier managérial.	Analyser un cas stratégique complexe (ex. transformation digitale) et appliquer une combinaison de théories classiques et contemporaines pour formuler des leviers de motivation réalistes et éthiques.	Master 2 introduit la complexité (cas stratégique), la combinaison de plusieurs approches et une dimension éthique. Licence 3 se limite à une application de base sur une situation plus simple.