

Apprendre par le jeu



JÉRÔME BOQUET
Dirigeant fondateur
Eikos concepts



Jérôme Boquet débute sa carrière dans la formation professionnelle en 1990. Passionné par les environnements ludiques, il insère progressivement des jeux pédagogiques dans ses formations. Convaincu de la puissance de cette approche et constatant l'intérêt des participants, il crée Eikos Concepts en 1991. Il intervient aujourd'hui en animation de formations et conçoit outils et jeux pédagogiques.

En faisant vivre aux apprenants une expérience commune, le jeu favorise l'implication, la concentration, l'émotion, l'interaction et l'autoanalyse. Concevoir des formations ludiques demandent de prendre en compte un certain nombre de contraintes propres au jeu afin d'offrir aux apprenants l'expérience la plus efficace.

Le contexte et la problématique

Comme l'enseignant depuis des générations les pédagogues et comme l'ont montré les plus récents travaux en sciences cognitives, l'engagement actif de l'apprenant est un facteur essentiel dans le mécanisme de son apprentissage. Alors, comment favoriser ces comportements ? Comment faire en sorte que l'apprenant soit acteur de sa formation et non simple auditeur passif ?

La difficulté est d'autant plus grande lorsque la formation porte sur des sujets sensibles (par rapport au contexte de l'entreprise, par exemple) ou affiche comme ambition de faire évoluer les apprenants (la réticence au changement étant souvent notre premier mouvement).

Les bénéfices d'une formation fondée sur le jeu

Le jeu apparaît comme un moyen de contourner ces écueils. Mais quels sont ses atouts par rapport à des modalités pédagogiques plus « classiques » ?

> L'implication

La première vertu du jeu est d'embarquer l'ensemble des apprenants dans une même aventure ou un même univers. C'est ce que les professionnels du jeu vidéo appellent l'*onboarding* (reprentant l'image des passagers qui montent à bord d'un paquebot). Pour jouer, autrement dit pour prendre part à la formation, on ne peut pas se contenter d'ouvrir un œil ou de tendre l'oreille une fois de temps en temps. Le jeu demande une implication immédiate et constante, au risque de sauter une étape voire de perdre le fil de l'histoire et de se retrouver en marge du groupe.

Plus l'apprenant investit pour entrer dans le jeu et en saisir les rouages, plus sa motivation croît au fur et à mesure qu'il avance et cherche à atteindre les objectifs prédéfinis.

Quelle gamification ?

Qu'est-ce que la gamification ? C'est l'utilisation des mécanismes de l'esthétisme et de l'esprit du jeu dans un contexte autre que le jeu.

Même si l'utilisation du jeu dans de multiples domaines ne date pas d'hier, la démocratisation du jeu vidéo (2,6 millions* de consoles vendues en 2014, par exemple), l'arrivée à des postes décisionnels de cadres ayant grandi avec Pong (1972), Pac Man (1980) ou Super Mario Bros (1985) ou encore la maturation d'acteurs capables de théoriser leurs pratiques constituent un ensemble de facteurs qui ont très vraisemblablement popularisé les ressorts du jeu vidéo, et au travers de lui du jeu en général.

D'autres secteurs, à commencer par ceux de la communication et de la formation, ont cherché à les exploiter pour leur propre compte. Cependant, la gamification marketing, toute efficace qu'elle soit, ne s'appuie pas sur les mêmes dispositifs que la gamification pédagogique car elle ne vise pas les mêmes objectifs : il va s'agir pour l'une par exemple de faire découvrir et aimer l'univers et les valeurs d'une marque tandis que l'autre vise l'apprentissage de nouveaux savoirs, savoir-faire ou savoir-être.

* Sources : GfK / Données panel à fin 2014 (http://www.afjv.com/news/4783_le-marche-francais-du-jeu-video-en-2014.htm)

> La concentration

C'est un des principes fondamentaux de notre fonctionnement neuronal : on ne peut pas apprendre si rien ne dit à notre cerveau où focaliser son attention. En créant un cadre fait de règles précises, le jeu propose à l'apprenant un contexte adapté à l'apprentissage.

Les règles elles-mêmes sont susceptibles de le favoriser. Par exemple, intégrer un facteur aléatoire dans le jeu va renforcer la concentration des participants. Pourquoi ? Parce que, comme le rappelle Guilhem Bertholet⁽¹⁸⁾, le hasard crée du risque, le risque déclenche un afflux de dopamine dans le cerveau et cette neurohormone a un rôle essentiel dans le maintien de l'attention.

“ On n'apprend pas en jouant, c'est après le jeu qu'on apprend. ”

> L'émotion

En invitant les apprenants à se transporter dans une situation fictive, le jeu permet de ne pas traiter les problèmes de front. Il contourne donc les réticences voire les blocages qui ne manqueraient pas de surgir chez des apprenants confrontés à un contexte qu'ils connaissent.

Dans ce cadre fictif (voire fictionnel), ils sont libres de s'exprimer avec plus de naturel et moins de précaution. Libres de vivre des situations où ils vont se plonger totalement (émulation entre équipes, par exemple), d'incarner des personnages au travers desquels ils vont pouvoir exprimer ce qu'ils pensent (comme dans le cadre d'un jeu de rôles), d'interagir avec les autres joueurs indépendamment de leur statut hiérarchique, etc. Jouer va donc provoquer chez eux des émotions d'une part que le strict cadre professionnel inhibe et, d'autre part, qui vont renforcer l'ancrage de l'expérience vécue.

(18) Guilhem Bertholet, Clément Muletier, Thomas Lang (2014), *La gamification ou l'art d'utiliser les mécaniques du jeu dans votre business*, éditions Eyrolles, 200 p.

Et c'est sur cette expérience vécue que le formateur va ensuite capitaliser pour amener chaque apprenant à atteindre les objectifs fixés par la formation (voir le paragraphe « Proposer des formations engageantes »).

> L'interaction

Le jeu tel que le propose Jérôme Bocquet est avant tout une activité de groupe. Bien sûr, on peut jouer seul face à son écran, bien sûr les MMORPG (*Massively Multiplayer Online Role Playing Games* ou jeux de rôle en ligne massivement multijoueurs) suscitent des échanges constants entre joueurs mais l'impact que représente la même expérience vécue simultanément par tous les membres d'une équipe ou d'un département n'est pas accessible par ces vecteurs en ligne.

Les interactions créées par le jeu permettent premièrement aux apprenants de simuler des situations professionnelles sans l'enjeu et les risques, donc le stress, de celles-ci. Elles permettent deuxièmement de combiner des apports type « savoir-être » à des apports type « savoir-faire » en mettant directement les apprenants en situation concrète. Elles permettent troisièmement de co-construire les savoirs à acquérir via l'échange, le débat, le *feedback*, etc. (et un savoir que l'on a soi-même formalisé sera toujours mieux retenu que l'enseignement de n'importe quel formateur).

> L'autoanalyse

L'intérêt du jeu en groupe ne réside pas seulement dans les interactions qui vont naître entre les apprenants, il permet aussi à ceux qui y assistent de réaliser par eux-mêmes un travail d'analyse sur lequel ils vont pouvoir s'appuyer pour mieux comprendre et mieux retenir les apports pédagogiques. Il en va ainsi d'une équipe qui observe une autre équipe, ayant travaillé sur le même thème, restituer à l'ensemble du groupe les résultats de son travail : comment s'y sont-ils pris ? Est-ce identique ou différent de notre travail commun ? Pour quelles raisons ? Sommes-nous de leur avis ? La communauté d'expérience intensifie l'écoute et la réceptivité des apprenants. Les questions affluent pour chacun des membres de l'équipe observatrice qui, tout en analysant la prestation de l'autre équipe, pratique une autoanalyse de son travail, le met en perspective et prépare ainsi le terrain pour les apports qui vont suivre.

Proposer des formations engageantes

> Concevoir une formation gamifiée

Ne nous y trompons pas : une formation qui inclut une dimension ludique reste avant tout une formation. Sa conception, et notamment la phase de cadrage initial, est identique à celle d'une formation plus classique.

Pour Jérôme Bocquet, il est donc impératif de partir de la problématique du client pour identifier les enjeux de la formation. Ces enjeux vont permettre de faire émerger à la fois les objectifs pédagogiques des apprenants et les leviers que le formateur va pouvoir actionner.

En parallèle de ces leviers, il va identifier les contraintes à prendre en compte, qu'elles soient liées à la durée de la formation, au lieu de formation ou au nombre de personnes à former (voir le paragraphe « Les contraintes à intégrer »). Elles auront un impact non négligeable sur l'étape suivante de la conception, à savoir la construction de l'itinéraire pédagogique que vont suivre les apprenants. Car un des principes fondateurs du jeu, et notamment du jeu vidéo, réside dans la progressivité des informations que le

joueur découvre. Les premiers niveaux des jeux vidéos sont souvent d'une grande simplicité pour le joueur ; puis, au fur et à mesure qu'il évolue et franchit les paliers, il reçoit de plus en plus d'informations à gérer, acquiert davantage de maîtrise et est capable de réaliser de plus en plus de tâches simultanées. Mais cette progression s'est faite sans qu'il s'en aperçoive (à moins qu'il n'ait eu à refaire cent fois le premier niveau pour passer au suivant !).

C'est à ce stade également qu'il va s'agir de déterminer le niveau de gamification souhaité. En fonction des participants (et de l'animateur), des enjeux de la formation, du contexte de l'entreprise, quelle sera la dose de jeu la plus efficace pour atteindre les objectifs prédéfinis ? Et quelles seront les modalités ludiques les plus pertinentes ? Chaque type de jeu va favoriser certaines situations – autrement dit, certains apports – et c'est tout l'art du formateur que de savoir choisir et adapter le jeu à la formation. Ce n'est qu'une fois ce travail d'analyse réalisé qu'il est possible de décider des activités que vont réaliser les apprenants et de concevoir les « actions-jeu » auxquelles ils vont s'adonner. Avant de se lancer dans le grand bain, Jérôme Bocquet conseille toutefois de tester les séquences de la formation afin de s'assurer qu'elles correspondent aux attentes et répondent aux objectifs initiaux.

Les quatre niveaux de jeu

Tous les jeux ne conviennent pas à tous les objectifs pédagogiques ni à tous les joueurs. On peut ainsi identifier quatre niveaux de jeu :

- **Niveau 1** : utiliser un ingrédient ludique. Il peut s'agir d'un avatar, de cartes à jouer, d'un dé, d'un cumul de points, etc.
- **Niveau 2** : utiliser un mécanisme fondé sur le jeu. On classe ici les jeux de rôles, les activités ludiques, etc.
- **Niveau 3** : utiliser un jeu. Cela revient à créer un jeu avec ses règles propres, son challenge, etc.
- **Niveau 4** : gamifier la formation. Le scénario complet de la formation s'inscrit au sein d'un jeu « total » où storytelling, objectifs, coopérations et rétroactions sont savamment dosés (pas plus de 20 % de temps de jeu sur la durée de la formation).

> Animer une formation gamifiée

Selon le niveau de complexité déterminé (voir « Les quatre niveaux de jeu »), toutes les formations gamifiées ne se dérouleront pas de la même façon. On peut toutefois identifier, dans chaque étape de jeu, cinq séquences récurrentes :

- La présentation : il peut s'agir des objectifs de la formation, d'un rapide aperçu des apports à venir ou, si le formateur souhaite provoquer d'emblée l'implication des apprenants, d'une présentation de l'univers du jeu.
- La sensibilisation : sur la base, le plus souvent, de la séquence précédente, les participants mènent une première réflexion individuelle et/ou collective sur le thème de la formation. Elle peut d'ailleurs être l'occasion d'un premier jeu, par équipe ou non.
- La restitution : conséquence de la séquence deux, elle permet un premier retour des apprenants. Les échanges qui s'en suivent profitent au formateur qui, plutôt que de transmettre les apports au moyen de longs exposés plus ou moins théoriques, les construit au moyen des informations servies sur un plateau par les participants.

- La mise en pratique : il s'agit maintenant pour le groupe d'expérimenter les bonnes pratiques qu'il vient d'identifier au travers d'une nouvelle séquence ludique : le cadre change, entre autres pour éviter la reproduction de comportements déjà vus, et les principes du jeu doivent permettre aux apprenants de se retrouver en situation quasi-réelle.
- La recontextualisation : le jeu ne serait rien si les participants ne prenaient pas le temps d'analyser voire d'autoévaluer leurs discours, leurs comportements et leurs actions d'une part, et s'ils ne les mettaient pas en perspective avec leur situation professionnelle d'autre part. La dernière étape de la formation consiste donc à revenir au quotidien de chaque apprenant afin qu'il comprenne quels apprentissages transférer dans son activité et par quels moyens y arriver.

Jérôme Bocquet insiste sur ce dernier point. Lorsqu'il dit « On n'apprend pas en jouant, c'est après le jeu qu'on apprend », il rappelle que le jeu est avant tout un prisme grossissant qu'il faut regarder du bon côté. Sans ce travail de retour sur soi, l'apprenant quittera la formation en se contentant d'un « Je me suis bien amusé » ; avec cette dernière phase d'autoanalyse, il sort de la formation en pensant « Dorénavant, je ferai comme ça ».

Les contraintes à intégrer

Même si la conception d'une formation gamifiée, on l'a vu, ressemble fortement à celle d'une formation standard, il n'en reste pas moins qu'elle doit intégrer des contraintes propres au jeu. Elles sont nombreuses, citons les trois principales.

> La durée de la formation

Certains jeux se jouent en cinq minutes, d'autre en deux heures, d'autres encore nécessitent une journée complète pour exprimer tout leur potentiel. La durée de la formation est un facteur essentiel dans la détermination des activités ludiques.

Même si le temps de formation est court, le formateur va faire en sorte de conserver les atouts majeurs du jeu dans la scénarisation de son parcours – ainsi par exemple du principe de répétition (qui facilite la mémorisation et l'ancrage) commun à de nombreux jeux.

Et si le temps de formation se réduit considérablement, le formateur tâchera plutôt de supprimer des apports théoriques, quitte à réduire la quantité d'informations présentées, que de gommer les phases de mises en pratique ludiques.

Les qualités d'un bon jeu

Tous les jeux ne font pas de bons jeux pédagogiques. Pour être efficace lors d'une formation, un jeu doit *a minima* rassembler les qualités suivantes :

- **Unique** : l'apprenant n'a pas besoin de le jouer plus d'une fois
- **Simple** : l'apprenant doit en comprendre très vite les règles
- **Utile** : le jeu doit servir les objectifs pédagogiques
- **Modérément ludique** : l'aspect ludique ne doit pas prendre le pas sur l'aspect formateur
- **Fédérateur** : il doit impliquer tous les apprenants et permettre à chacun de participer/s'exprimer.

> L'animateur

Jérôme Bocquet se définit comme un expert de la pédagogie participative, active et ludique. Ses formations peuvent tout aussi bien être animées par lui-même ou par un

membre de son équipe que par un manager ou un expert du client. Il est donc impératif d'adapter les activités ludiques aux compétences et aux appétences de l'animateur afin qu'il sache exploiter au mieux les mécanismes du jeu.

> Le nombre d'apprenants

C'est une évidence : on ne forme pas de la même façon un groupe de trois apprenants qu'un groupe de vingt ou de cent. Pour de multiples raisons dont celle-ci : leurs interactions diffèrent. Or, dans toute formation, les participants apprennent avant tout entre eux. Il s'agit donc pour le formateur de provoquer cette dynamique de groupe(s) qui va favoriser l'apprentissage au travers du jeu. Et les techniques varient en fonction du nombre de personnes qui constituent le ou les groupes.

Apprendre par le théâtre

Ancien DAF chez Décathlon, Jérôme Gaulier a créé Theam ateliers pour utiliser les techniques du théâtre dans la formation des managers. Et l'effet est souvent radical : « *Pour beaucoup de gens, il est plus facile de montrer les choses que de les expliquer. ils ne se cachent pas derrière des filtres, ils ne plaquent pas de la rationalité sur de l'affect, ils plongent directement au cœur du sujet sans même s'en apercevoir* ».

La formation bénéficie à plein de l'activité des apprenants qui ne connaissent pas la lassitude d'une journée de cours assis derrière une table. Qu'ils jouent sur scène ou qu'ils suivent les autres participants, leur capacité d'analyse est en permanence sollicitée. Par l'observation et l'échange, ils co-construisent eux-mêmes les apports de leur formation, ce qui accélère grandement leur appropriation et en assure un ancrage durable.