

QUEL JEU POUR QUELLE FORMATION ?

Utilisé en France depuis les années 1970, le jeu de formation fait désormais partie de la "boîte à outils" du formateur, mais la grande variété de jeux existants et le peu d'information disponible sur cette pratique pédagogique, rendent le choix souvent difficile



Intégrer des jeux et des simulations dans vos formations

par Carlo Bianchi - Learning By Doing

Deux à priori à propos du jeu et de la formation

Au même titre que la formation au poste, le jeu est un représentant des pédagogies actives, qui consistent à apprendre de l'action.

1^{er} À PRIORI

La plupart des avis convergent à l'idée que le jeu est un instrument qui permet d'apprendre mais, sans vouloir généraliser, en milieu professionnel le barrage culturel qui sépare l'apprentissage et le plaisir dans l'acte d'apprendre est toujours existant, bien qu'il tende heureusement à se réduire.

Si l'on accorde des valeurs éducatives au jeu pour les enfants, l'adulte n'a apparemment pas le droit d'apprendre en s'amusant, alors que depuis longtemps les chercheurs en éducation ont apporté les preuves que l'adulte et l'enfant apprennent à peu près de la même manière. La principale différence réside dans le fait que le cerveau de l'adulte est "encombré" par ses connaissances et ses expériences, qui résonnent parfois en opposition avec les nouveaux messages.

2^{ème} À PRIORI

Le sens commun a souvent tendance à opposer la théorie à la pratique, mais en réalité il faut d'abord faire la distinction entre la finalité (l'apprendre) et les moyens (la pédagogie).

L'apprentissage (le vrai) est toujours la conséquence d'une théorisation individuelle, plus ou moins consciente. La pratique est simplement un moyen d'apprendre parmi d'autres.

La pédagogie active n'est donc pas en concurrence avec les autres pédagogies. Un processus d'apprentissage peut combiner plusieurs formes et modalités d'animation, et les pédagogies dites transmissives ou magistrales restent une réponse adaptée pour certains publics et à des moments particuliers de l'apprentissage.

Il existe 4 catégories de jeux de formation :

1. les jeux de réflexion
2. les jeux de simulation
3. les jeux de rôle
4. les Serious games

Quel jeu pour quelle formation ?

1 - JEUX DE RÉFLEXION

Souvent matérialisé dans un plateau et des cartes et caractérisé par la compétition entre plusieurs personnes ou équipes, le jeu de réflexion est un détournement du jeu de société; il mobilise les connaissances des joueurs pour répondre à des questions, résoudre des énigmes ou prendre des décisions dans des situations problématiques. Cette forme de jeu est utilisée la plupart du temps pour valider et approfondir les connaissances ou sensibiliser à de nouveaux comportements.



Exemples d'utilisation :

- Apprentissage d'un modèle de vente
- Connaissance de produits, règles, responsabilités
- Prise de décision
- Gestion du temps
- Animation de conventions ou de conférences
- Évaluation des connaissances

Avantages : Socialisant et valorisant.

Limites : Risque que la dimension ludique prenne le dessus sur l'apprentissage.

2 - JEUX DE SIMULATION

Utilisant le principe de la métaphore, le jeu de simulation est un modèle simplifié représentatif d'une réalité. Par exemple, l'utilisation d'un jeu de constructions, de type Lego, pour simuler la gestion d'un projet ou gérer le budget d'un ménage pour apprendre les principes de la gestion.

Contrairement aux jeux de réflexion qui développent principalement des savoirs, ici on

s'intéresse davantage aux savoir-faire et aux comportements collectifs.

Exemples d'utilisation :

- Intégration de nouveaux employés.
- Accompagnement du changement.
- Team building.
- Compréhension d'un processus.
- Résolution de problèmes.

Avantages :

- Le jeu de simulation crée une vision globale et des liens de sens entre plusieurs concepts isolés.
- Dans cet environnement virtuel, les phénomènes trop lents, trop rapides, trop rares ou trop dangereux deviennent accessibles.
- L'espace et le temps sont déformés (dans une salle de formation et dans une journée il est possible de représenter les événements d'une entreprise multi-sites pendant une année).

Limites :

- Assez chronophage, si la simulation est trop simple, elle peut fausser la réalité, si trop complexe, elle crée de la confusion.
- Les contraintes logistiques sont également une limite (salles de grande taille et des effectifs réduits).



Quel jeu pour quelle formation ?

3 - JEU DE RÔLE

Tels des comédiens, les participants d'un jeu de rôle font « comme si » ils étaient des vendeurs face à leurs clients ou des managers face à leurs collaborateurs...

L'interprétation d'un personnage et la situation de « face à face » sont donc les éléments qui caractérisent ce type de jeux.

S'appuyant sur la pédagogie de l'erreur, le formateur accompagne les apprenants dans



l'apprentissage de nouveaux comportements.

Exemples d'utilisation :

- Formations vente
- Formations management
- Communication

Avantages :

- Développe la prise de conscience et un sentiment d'efficacité.

Limites :

- Très exigeant en énergies.
- Le feedback peut être considéré trop subjectif.
- Certains publics peuvent avoir des réticences à exposer leur comportement au regard d'autrui.

4- SERIOUS GAME

Permettant à l'apprenti pilote de faire des erreurs sans conséquences dramatiques, le simulateur de vol est le précurseur des Serious Games.

Devant un écran d'ordinateur, l'apprenant interagit avec des personnages ou des environnements virtuels pour s'entraîner à de nouvelles pratiques. Il s'agit d'un moment de transition entre la formation et la mise en pratique des acquis en situation de travail.

Exemples d'application :

- Formations vente
- Formations management
- Formations techniques

Avantages :

- L'apprenant a la possibilité de répéter le même geste plusieurs fois et voir l'évolution des résultats, le serious game permet donc de s'entraîner individuellement, à son propre rythme, avant de s'exposer aux aléas et aux risques de la réalité du travail.

Limites :

- Comme dans beaucoup de formations individuelles à distance, la pratique n'est pas assurée et l'investissement de conception peut être élevé.



30 ans de pratique de la pédagogie des adultes m'ont permis de former plusieurs centaines de formateurs occasionnels et professionnels à la conception et à l'animation de formations.

Carlo BIANCHI - Dirigeant de Learning By Doing

Pour en savoir plus, je vous invite à visiter notre site www.learningbydoing.fr