



Le *game-based learning* en pratique



Une combinaison
irrésistible
lorsqu'elle est mise
en pratique

2021

table des matières

Le *game-based learning* en pratique

Le marché du *game-based learning* était déjà en pleine expansion avant la pandémie mondiale de la COVID-19, mais cette tendance s'est intensifiée avec la recherche de solutions digitales pour s'adapter au nouvel environnement de travail engendré par cette situation inédite. Les attentes en termes de croissance dans les années à venir sont toujours plus grandes et, dans le domaine professionnel, de plus en plus d'entreprises découvrent les avantages de cette méthodologie innovante et adaptée au contexte actuel.

Dans ce livre blanc, nous examinons les composantes qui font du *game-based learning* un pari gagnant aussi bien dans le domaine académique que professionnel. Pour ce faire, nous nous concentrerons sur le témoignage de professionnels de certaines des entreprises qui l'ont mis en place, pour vérifier que, dans la pratique, cette option fonctionne vraiment.



présentation

Pourquoi parler de *game-based learning* dans les organisations de nos jours ?

la formule gagnante du *game-based learning* efficace

1. Un contenu d'excellente qualité et applicable
2. Une histoire et des éléments de gamification accrocheurs
3. Des simulations permettant à l'apprenant de recevoir un feedback personnalisé

conclusion

Une combinaison irrésistible lorsqu'elle est mise en pratique

Pourquoi parler de **game-based learning** dans les organisations de nos jours ?

L'accélération de la transformation digitale à laquelle nous assistons depuis le début de cette décennie a mis en évidence la nécessité de renouveler les formats virtuels pour pouvoir continuer à développer le talent des équipes. De plus, dans beaucoup d'organisations, l'écart entre ce que les employés attendent de la formation en entreprise et ce que leur offrent les départements des ressources humaines (RH) ne cesse de se creuser.

De nos jours, de nombreuses entreprises ont constaté que le simple changement de la formation présentielle à la vidéoconférence ne suffit pas. En outre, l'e-learning traditionnel a dévoilé sa plus grande faiblesse : le manque d'engagement.

Comme l'explique le rapport [Les contradictions de la formation en entreprise 2021](#), selon les employés, la formation en ligne qu'ils reçoivent présente comme principaux inconvénients: son caractère ennuyeux (33 %), son manque



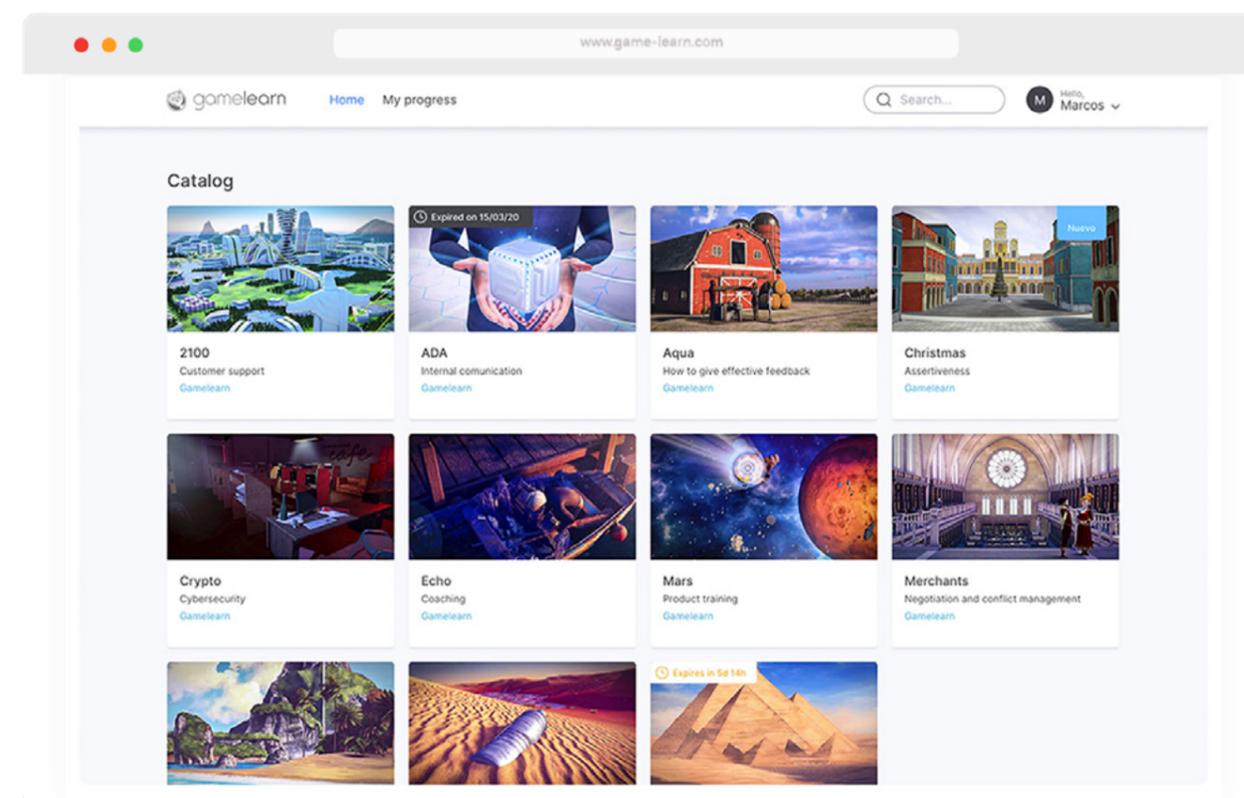
d'interactivité (19 %) et de feedback immédiat (9 %). De plus, plus de la moitié des professionnels des RH qui ont répondu au sondage estiment que l'apprentissage serait plus efficace s'il comprenait des simulations de situations réelles.

L'un des principaux défis aujourd'hui est donc de trouver le juste milieu entre, d'une part, les attentes des employés et, d'autre part, les objectifs et les besoins des départements des RH. Ces derniers sont conscients qu'ils doivent travailler avec des formats plus efficaces pour assurer la réussite de leurs programmes de formation en entreprise, mais ils sont confrontés à divers obstacles, comme leurs budgets généralement assez serrés entre autres.

Compte tenu, d'une part, des préférences des employés pour les formats digitaux et, d'autre part, des restrictions imposées aux professionnels des RH en termes de dépenses et d'objectifs, il est clair que l'un des défis essentiels pour les responsables de la formation dans les organisations sera, à partir de maintenant, de trouver un équilibre dans ce bras de fer.

En ce sens, de nombreuses entreprises font le pari de l'innovation et de la digitalisation dans tous leurs départements : elles ont déjà amorcé ce changement et utilisent, depuis plus ou moins longtemps, des méthodologies qui tendent vers cet idéal de point médian en matière de formation en entreprise. La méthodologie avec le plus de potentiel pour y parvenir est sans aucun doute le *game-based learning*. Grâce à ce dernier, les équipes des RH peuvent atteindre leurs objectifs de formation et d'impact commercial, tandis que les employés jouissent d'un format qui les captive, et leur permet d'assimiler et de mémoriser ce qu'ils ont appris en jouant.

Le jeu vidéo de formation est désormais une réalité à la portée de toute organisation qui voudrait former ses équipes d'une manière attrayante et efficace. C'est pourquoi, dans ce livre blanc nous voulons détailler quels sont les éléments essentiels qui composent la formule gagnante du *game-based learning* et comment de nombreuses entreprises s'y sont prises pour l'appliquer à leur formation. Pour cela, certaines entreprises qui ont déjà mis en œuvre les jeux vidéo de Gamelearn dans le cadre de leurs plans de formation — ou qui pensent le faire à l'avenir — nous ont fait part de leur vision des différentes composantes du *game-based learning*.



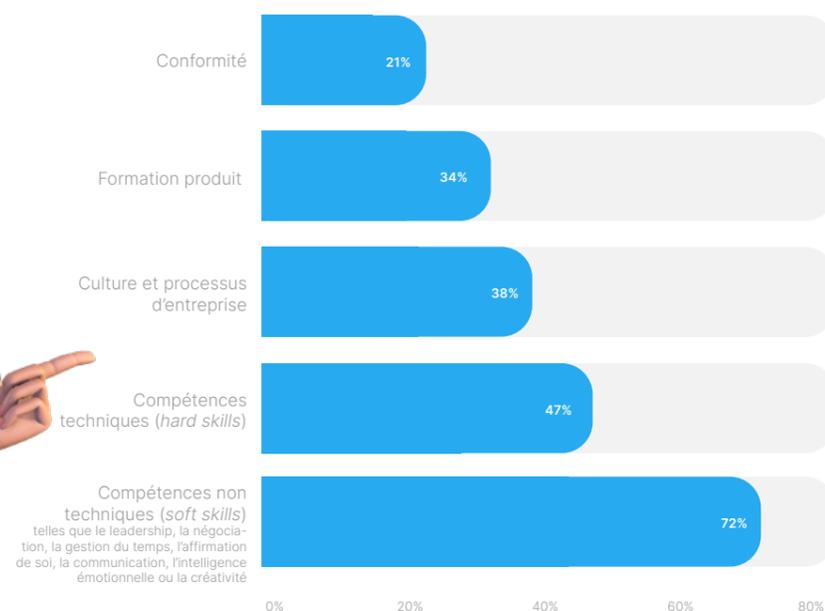
Capture d'écran du catalogue de *serious games* de la plate-forme Gamelearn.

La formule gagnante du game-based learning efficace

- 1 Un contenu d'excellente qualité et applicable
- 2 Une histoire et des éléments de gamification accorcheurs
- 3 Des simulations permettant à l'apprenant de recevoir un feedback personnalisé

Dans le sondage mené auprès de 1 500 professionnels des RH et travailleurs de différents secteurs à partir duquel a été rédigé le rapport *Les contradictions de la formation en entreprise 2021*, une question a été posée aux

employés concernant le contenu de la formation qu'ils ont reçue dans leur entreprise. La plupart d'entre eux (72 %) ont affirmé avoir reçu avant tout une formation visant à développer des compétences non techniques (*soft skills*).



Données obtenues à partir du sondage mené par Gamelearn en décembre 2020, auprès de 1 500 professionnels des RH et d'employés de différents secteurs



Natasa Basic
FastForward and Management Trainee Program Manager



« C'est la combinaison de tous les ingrédients qui rend les jeux sérieux aussi marquants, en matière d'expérience et de développement de l'apprenant. En commençant par un contenu de qualité pour chaque compétence qu'on cherche à développer, mêlé à une histoire interactive et des éléments de gamification, qui rendent l'apprentissage plus attrayant et amusant, ainsi que du feedback personnalisé et des documents que l'apprenant peut télécharger pour les consulter plus tard, comme source d'inspiration ou comme rappel de ce qu'il a appris en s'exerçant dans les différentes simulations pour l'appliquer a posteriori dans son travail. »

Comme le souligne une étude IBM mentionnée par l'expert en gestion des RH et des talents, [Josh Bersin](#), environ 120 millions de personnes devront se requalifier dans les prochaines années pour faire face au nouvel environnement professionnel. Et cela ne concerne pas tant les compétences techniques (principalement digitales), que celles qui ont à voir avec le comportement personnel ou *soft skills*. Les professionnels sont donc obligés d'acquérir de plus en plus de connaissances transversales, telles que la pensée analytique, l'apprentissage actif, la créativité, l'esprit critique, la résolution de problèmes complexes, l'intelligence émotionnelle, etc. En définitive, celles qui permettent de réaliser des tâches pour lesquelles les machines demeurent moins performantes.

Le *game-based learning* est le format le plus adapté pour aider les professionnels à atteindre leurs objectifs concernant le dévelop-

pement des compétences les plus demandées par la plupart des organisations. Les jeux vidéo de formation de qualité sont en mesure de promouvoir l'apprentissage par l'expérience d'un contenu didactique d'excellente qualité, disposant à la fois d'une base théorique solide et d'études de cas pertinentes.

Pour rendre le contenu pratique et utile à tout le personnel, il est essentiel de le rendre directement applicable à la vie réelle. Par conséquent, quelle que soit la compétence, technique ou non technique, que vous avez l'intention de développer, il est essentiel de disposer d'un bon support théorique qui complète et donne un sens aux simulations de situations réelles qui permettent au « joueur » d'apprendre tout en s'immergeant dans le jeu vidéo.

Dans le processus d'apprentissage, nous ne pouvons pas oublier que c'est le contenu qui prime et que les objectifs d'apprentissage

seront toujours présents, qu'ils soient cognitifs (s'il s'agit d'acquérir des compétences liées à notre compréhension des situations) ; psychomoteurs (s'il s'agit d'apprendre une compétence qui fait appel à notre capacité motrice, comme cela se produit dans les simulateurs de vol) ; ou émotionnels (lorsque que la dimension affective intervient dans le processus d'acquisition de nouvelles aptitudes).

Par conséquent, les *serious games* doivent reposer, en plus de l'histoire qui sert de fil conducteur (dont nous parlerons dans le prochain chapitre), sur du contenu pédagogique que l'apprenant est capable d'assimiler afin de répondre aux objectifs d'apprentissage définis au préalable. Dans le cas contraire, il ne pourra pas améliorer les compétences professionnelles et personnelles abordées dans le programme de formation. L'objectif est de trouver le juste équilibre entre le plaisir et la fonction didactique, l'apprentissage est donc « encapsulé » dans un format irrésistiblement divertissant. Tel est le secret du succès des jeux vidéo de formation.



Darrin Martin
**Training and Development Manager
chez Volkswagen of America Inc**



« La qualité du contenu est la chose la plus importante pour un apprentissage efficace. Sans contenu de qualité, je pense qu'aucun des autres éléments n'aura l'impact souhaité. »

« Je pense que la narration est l'ingrédient le plus puissant du *game-based learning* et, à mon avis, cette méthode pourrait avoir un impact considérable sur nos apprenants. Dans l'industrie automobile, l'itinéraire de chaque client a une histoire qui lui est propre, et le travail de chaque employé est de mieux comprendre cette histoire afin qu'il puisse vendre, diagnostiquer et lui proposer les véhicules appropriés. Plus nous travaillons pour les aider à se familiariser avec ce concept d'"histoire", plus ils seront efficaces dans leur travail ! »

La formule gagnante du *game-based learning* efficace

- 1 Un contenu d'excellente qualité et applicable
- 2 Une histoire et des éléments de gamification accrocheurs
- 3 Des simulations permettant à l'apprenant de recevoir un feedback personnalisé

La gamification et le fil conducteur de la narration sont intrinsèquement liés au *game-based learning*. Chaque jeu se construit sur une histoire. Comment se fait-il qu'un jeu de société puisse nous occuper pendant des heures, à déplacer des pions sur un plateau, échanger des jetons ou suivre des indices ? Et bien parce qu'il raconte une histoire et que nous voulons savoir comment elle se termine. Si le début de l'histoire est déjà défini, la fin se construit au fur et à mesure que nous avançons dans la partie.

Chez Gamelearn, nous sommes partis de ce même principe et nous l'avons appliqué au monde en ligne. Nous créons des histoires puissantes et les gamifions. Grâce à cela tous nos apprenants, de profils professionnels divers et de nationalités différentes, s'investissent pleinement dans nos cours de formation. En fin de compte, tout le monde aime jouer, peu importe son âge. En général, nous aimons faire partie d'une histoire, découvrir où elle nous mènera ensuite, obtenir des récompenses ou concourir pour gagner.



Ibrahim Jabary,
co-fondateur et P.-D.G.



« En résumé, la gamification est l'introduction de différents éléments caractéristiques du jeu, tels que le score, la concurrence avec les autres joueurs et les règles du jeu, dans un environnement traditionnellement extérieur au jeu pour encourager l'engagement des utilisateurs »

LA GAMIFICATION PEUT CHANGER LE COMPORTEMENT ET LES HABITUDES DES GENS.

La mécanique de jeu peut transformer n'importe quelle tâche ennuyeuse en une véritable aventure. Lorsqu'elle est utilisée correctement, la gamification peut même [changer le comportement et les habitudes des gens](#). Ajoutez à cela une histoire captivante et vous obtiendrez un moyen infallible d'augmenter l'implication et la motivation de vos employés, ainsi que de les aider à accroître leur productivité et leur engagement envers l'organisation.

La gamification a toujours été perçue comme une méthode à intégrer dans l'éducation car elle relève le défi de rendre l'apprentissage amusant. Puisque, soyons réalistes, la formation peut parfois s'avérer ennuyeuse. Regarder une longue présentation PowerPoint ou lire un texte interminable ne sont pas vraiment des activités passionnantes. Cependant, il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. La gamification, en tant que méthode utilisant des techniques de jeu, permet de s'amuser tout en apprenant. En effet, il existe des études qui montrent que [95 % des employés aiment utiliser des outils de gamification au travail](#).

Diana Cubero
Talent & People Experience Manager

KIABI
la mode à petits prix

« Les histoires et la mise en récit sont très importantes quand il s'agit de capter l'attention de nos *kiabers* afin qu'ils aient l'impression d'être les véritables protagonistes des jeux. De cette façon, lorsqu'ils l'appliquent au quotidien, avec leurs collègues, clients ou équipes, l'apprentissage a été assimilé à la première personne et sa restitution (au niveau personnel et professionnel) est plus rapide. »



Dans de nombreuses entreprises cela apparaît déjà comme une évidence : la gamification augmente le temps que les employés consacrent à la formation et le taux de finalisation des cours. En rendant l'apprentissage amusant et en y incorporant une histoire intéressante, les employés s'impliquent davantage dans la formation. Ils veulent connaître la fin de l'histoire, continuer le jeu jusqu'à le terminer. Il en résulte que les employés passent plus de temps à apprendre et retiennent plus d'informations, ce qui a une incidence directe sur les résultats de l'organisation.

Il ne fait aucun doute que les programmes de formation qui utilisent la gamification et la mise en récit favorisent la motivation et l'implication des équipes, et font en sorte qu'elles soient mieux formées et plus productives.

C'est pourquoi de [nombreuses entreprises](#) utilisent déjà cette méthodologie disruptive pour transformer leurs programmes de formation en entreprise.

Diana Cubero
Talent & People Experience Manager chez

KIABI
la mode à petits prix

« Quand une personne s'intéresse à Kiabi et entre sur notre site Web où apparaissent nos offres d'emploi, nous lui demandons premièrement de jouer. Dans ces jeux, nous déterminons si les candidats comprennent et s'adaptent à la culture de l'entreprise en fonction de leur interaction dans différents mini jeux. Et une fois qu'ils sont devenus des *kiabers*, nous mettons à leur disposition la gamification comme une alternative au développement traditionnel de soft skills ».



La formule gagnante du game-based learning efficace

- 1 Un contenu d'excellente qualité et applicable
- 2 Une histoire et des éléments de gamification accorcheurs
- 3 Des simulations permettant à l'apprenant de recevoir un feedback personnalisé

Les dernières composantes fondamentales du *game-based learning* sont les simulations et le feedback personnalisé. Et autour de celles-ci gravite le concept de l'apprentissage par l'expérience: apprendre en faisant. L'apprentissage par l'expérience, comme son nom l'indique, implique d'apprendre grâce à l'expérience et la pratique. Il s'agit de

l'évolution du célèbre modèle 70/20/10 qui a prévalu dans le secteur de la formation ces dernières années. Ce modèle a été développé par Michael M. Lombardo et Robert W. Eichinger et sa prémisse principale est que le développement personnel peut être divisé dans les proportions suivantes :

70 %

Apprentissage par l'expérience

70 % de l'apprentissage vient de l'expérience.



20 %

Apprentissage social

20 % est acquis grâce à l'observation de ceux qui nous entourent et des autres.



10 %

Apprentissage formel

10 % provient de lectures, de cours et de programmes structurés



Les simulations sont le noyau central de « l'apprentissage par la pratique » parce qu'elles permettent au bénéficiaire de la formation de s'immerger complètement dans le contenu du cours et de visualiser les conséquences ou les bénéfices de ses actions, tout en restant dans un environnement sûr. Cela signifie que les apprenants sont libres de faire des erreurs et de s'exercer, sans que cela ne cause aucun préjudice réel. En fin de compte, cela conduit à une meilleure compréhension du contenu et génère, chez l'apprenant, un sentiment de sécurité et de confiance pour appliquer ces nouvelles connaissances dans la vie réelle.

Les simulations favorisent l'utilisation de la pensée critique et analytique. Étant donné que les résultats dépendent des décisions prises par l'utilisateur, il est vivement encouragé à [envisager les différentes implications d'un scénario](#). La simulation est vécue comme quelque chose de réel et conduit à des niveaux plus élevés d'engagement de la part des utilisateurs. Cela les aide à mieux comprendre les aspects les plus complexes du matériel théorique du cours en faisant, par eux-mêmes, l'expérience des résultats de certaines situations.



José Antonio Armendáriz
Leader de la formation et du développement



« Je pense que le feedback personnalisé est un outil utile pour amener les personnes à réfléchir à leur comportement. S'exercer encore et encore, en recevant du feedback, permet à l'utilisateur d'acquérir les raisonnements clés pour prendre conscience de la nécessité de changer de comportement. »



Lorsque nous apprenons grâce à la pratique, il est plus facile de recevoir un feedback personnalisé. Comme les simulations mettent en scène des situations assez larges, il y a beaucoup de résultats possibles. Lorsqu'un joueur prend une décision, il reçoit immédiatement des observations basées sur cette décision. Cela signifie que le feedback qu'il reçoit s'adapte à cette situation particulière dans le jeu et à l'expérience personnelle de chaque utilisateur, ce qui le rend plus pertinent.

Il a été démontré que [le feedback personnalisé influence positivement les résultats d'apprentissage et augmente la motivation des apprenants](#). Il est essentiel d'obtenir un feedback personnalisé en fonction de ses décisions et, en particulier, concernant ses forces et ses faiblesses. Cela facilite l'apprentissage et corrige immédiatement les erreurs, en évitant ainsi que l'apprenant n'assimile des comportements incorrects.

En s'immergeant dans une simulation réaliste, les apprenants peuvent s'exercer et être ainsi mieux préparés lorsqu'ils auront besoin de mettre en pratique ce qu'ils ont appris dans le monde réel. Les simulations de réalité sont très importantes dans la sphère professionnelle parce que les employés veulent que ce qu'ils apprennent soit applicable à leur travail. Une simulation est la mise en œuvre de contenus applicables dans un scénario réaliste. Cela est essentiel dans la formation en entreprise, car les employés doivent être en mesure d'utiliser et d'avoir confiance dans les compétences qu'ils apprennent.

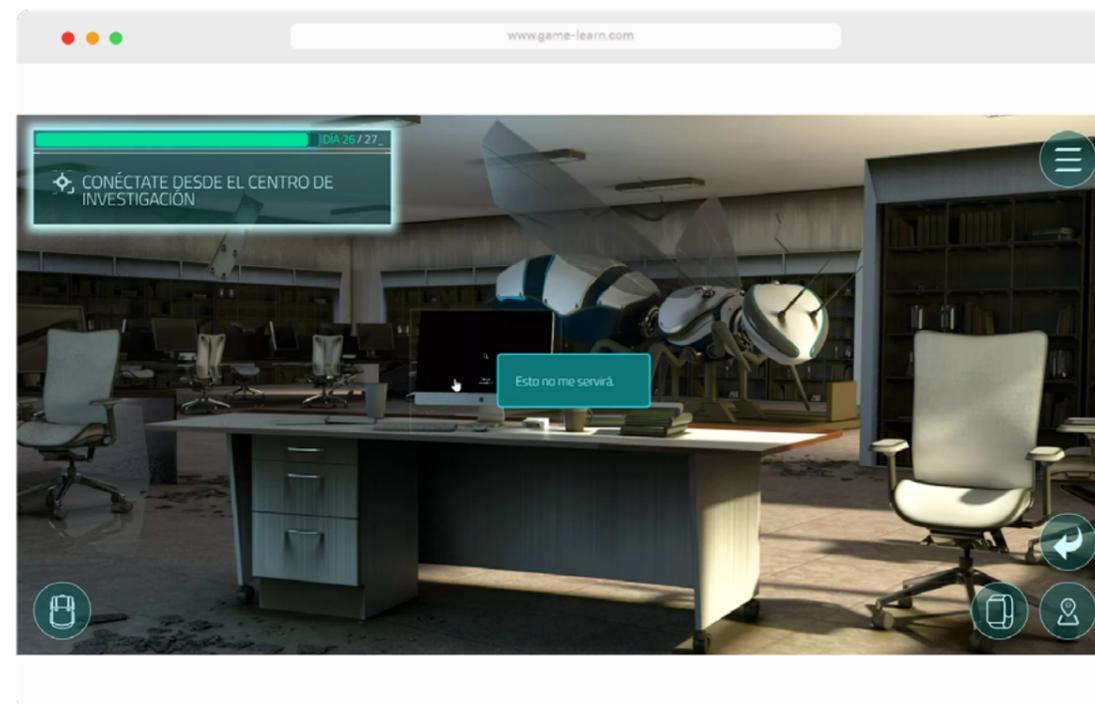
Le feedback personnalisé qui accompagne ces simulations est utilisé pour corriger les erreurs à la source. Il encourage l'apprenant à changer de comportement, ce qui est nécessaire pour acquérir de nouvelles compétences et avoir un impact efficace sur l'organisation.

Claudia Ivette Zepeda Guerrero
Coordonnatrice de la formation

abbvie

« Le feedback personnalisé est l'un des éléments les plus utiles de la formation, car il fournit aux employés des informations supplémentaires pendant qu'ils jouent. Leur réponse aux simulateurs de jeu a également été très positive ; ils ont vraiment adopté ce type de formation. »

Une combinaison irrésistible lorsqu'elle est mise en pratique



Capture d'écran du jeu vidéo de formation ADA, développé par Gamelearn

Dans les sections précédentes, nous avons prouvé la puissance de la fusion des ingrédients qui composent le *game-based learning* et consolident cette méthodologie qui se frayait un chemin depuis des années dans différents environnements, y compris dans le monde de l'entreprise ; mais qui connaît actuellement une acceptation et croissance sans précédents.

Le progrès technologique continu, qui a permis d'améliorer les simulateurs et d'accroître l'interactivité des jeux vidéo, a contribué à démocratiser leur accès. Si l'explosion du marché du jeu

vidéo de loisirs est plus qu'évidente, il convient également de noter la réception positive de ce même format, à des fins éducatives, dans les milieux académiques et professionnels.

Comme nous l'avons déjà expliqué il y a quelques années, le *game-based learning* fait l'objet, comme d'autres applications technologiques innovantes, d'un [processus progressif d'acceptation](#). Après le rejet, l'indifférence et la période d'essai, vient l'acceptation, soutenue par la démonstration empirique de nombreuses études concernant l'amélioration substantielle

de l'engagement et de la mémorisation de ce qui a été appris. études concernant l'amélioration substantielle de l'engagement et de la mémorisation de ce qui a été appris.

Les jeux vidéo de formation sont ainsi devenus une solution efficace pour renouveler les programmes de formation en entreprise dans un environnement digital toujours plus présent. De nombreuses organisations ont déjà pu constater par elles-mêmes les avantages de ce format. Comme en témoignent, dans ce livre blanc, les responsables de la formation de certaines d'entre elles qui sont allées bien au-delà de l'étape de l'acceptation pour arriver à celle du succès. Ils se sont déjà pleinement approprié le *game-based learning* pour l'adapter à leurs besoins. Ils en connaissent toutes les composantes que nous avons décrites en détail et les adaptent à leur secteur d'activité, en profitant de tout ce que cette méthodologie peut leur offrir.

Le *game-based learning* n'est plus aujourd'hui une chimère inaccessible dans la formation interne de la plupart des entreprises ; au contraire, c'est une option réaliste et abordable qui répond aux exigences des professionnels des RH et des membres du personnel connaissant l'environnement digital et exigeant une formation virtuelle qui les motive et les plonge dans l'apprentissage par l'expérience, dans lequel ils se sentent comme partie prenante du processus formation.



José Antonio Armendáriz
Leader de la formation et du développement



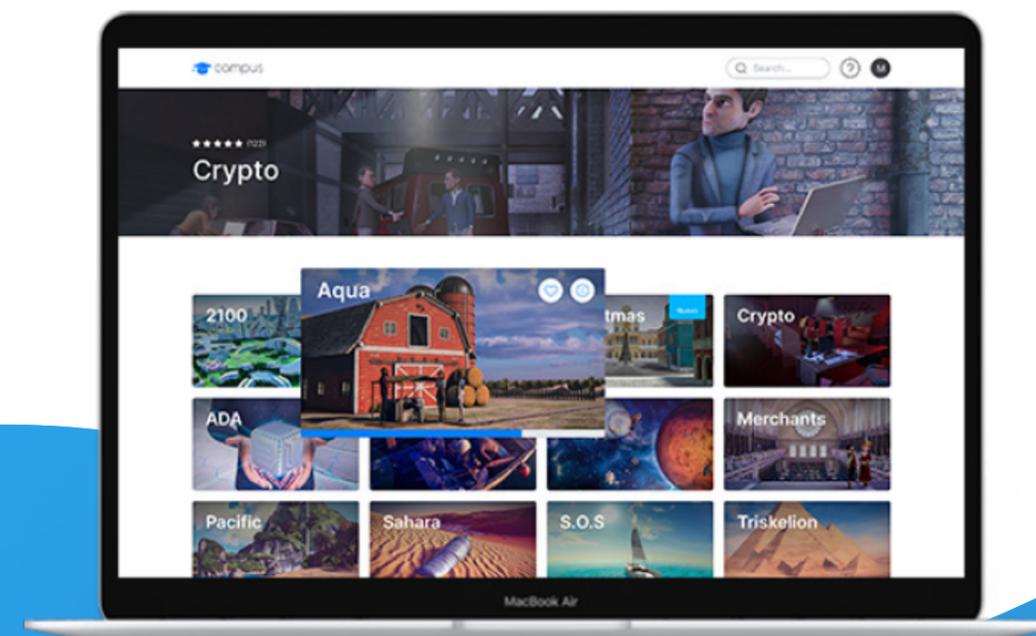
« La combinaison de la pratique et du feedback, ainsi que la théorie sur laquelle reposent les simulateurs, offrent une solution 100 % adaptée au processus de formation de l'utilisateur, grâce à une expérience d'apprentissage qui sort de l'ordinaire. »



OFFREZ À VOS EMPLOYÉS
la formation qu'ils
espèrent tant...

ET À VOTRE ORGANISATION
les résultats dont
elle a besoin

grâce à la plate-forme leader
en *game-based learning*



Contactez-nous : info@game-learn.com



gamelearn

www.game-learn.com

