

Le jeu au service de l'insertion professionnelle



Comment se préparer à un entretien d'embauche ? Comment motiver une personne en recherche d'emploi ? Comment construire une équipe soudée en entreprise ? La pédagogie et l'apprentissage par le jeu allient plaisir et performance.

© Pixel Shot / AdobeStock

Par **Mickaëlle Haution-Pra**, **Céline Mercader-Cools** et **Elise Oudiné**, fondatrices de Sisu Lab, jobcoaches, formatrices et spécialistes en insertion professionnelle, Genève

Ludification, gamification, serious games, ludopédagogie sont autant de termes qui ont vu le jour ces dernières années pour décrire de nouveaux outils pédagogiques. Les raisons de leur succès vont au-delà de l'aspect purement attractif du jeu et s'expliquent par le constat que ludifier un contenu pédagogique ou une réunion de travail constitue un levier d'apprentissage et de team-building.

Benjamin Franklin disait « Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends. » La ludopédagogie adopte cette dernière approche. Dans le cadre de la recherche d'emploi et de l'insertion professionnelle, il s'agit alors de transposer les mécanismes et l'esthétique du jeu en fonction de trois « P ».

1. **Plaisir** : plus l'approche est originale et ludique plus l'enthousiasme sera au rendez-vous.
2. **Pédagogie** : le fait de susciter le plaisir déclenche l'envie d'apprendre.
3. **Performance** : le fait de se mettre en action pour atteindre ses objectifs.

La ludification se répand dans le domaine du développement personnel et de la formation en entreprise par son aspect ludique, certes, mais aussi parce qu'elle répond à des besoins réels et des critères d'utilité. En entreprise, il s'agit par exemple de team learning, dont l'objectif est de former les équipes à apprendre et à résoudre les problèmes ensemble. En somme, à partager une vision commune et à « capitaliser » sur une intelligence d'équipe plutôt que sur la somme des intelligences individuelles.

La ludopédagogie facilite l'entrée dans une activité et favorise la motivation et l'attention dans l'acquisition de

Comment citer cet article ?

Mickaëlle Haution-Pra, Céline Mercader-Cools et Elise Oudiné, «Le jeu au service de l'insertion professionnelle», REISO, Revue d'information sociale, mis en ligne le 10 août 2020, <https://www.reiso.org/document/6230>

nouvelles compétences. Selon certaines études [1], 79 % des apprenants déclarent qu'ils seraient plus productifs et motivés si leur environnement d'apprentissage était plus ludique. Ce chiffre montre que les mécaniques de jeu, intégrées par exemple à l'enseignement à distance, motivent les apprenants qui deviennent davantage acteurs de leur formation. La ludification permet également de mettre en avant une compétition saine entre les participants. Selon la même étude, 62 % des apprenants déclarent être davantage impliqués si la formation intègre un classement et s'ils ont eu la possibilité de concourir avec leurs collègues. 89 % des apprenants déclarent qu'un système de score renforce leur engagement et 82 % sont favorables à une montée en compétences au travers de différents niveaux de difficulté.

Le jeu comme outil d'apprentissage

Selon une étude américaine de 2011 [2], le jeu est devenu un outil d'enseignement pour quatre raisons principales.

1. **Il captive**: il augmente la rétention d'apprentissage de 90 % grâce à la partie aventure qui transforme l'apprentissage en quelque chose de divertissant et d'attractif pour les apprenants.
2. **Il favorise la confiance**: avec un jeu vidéo, l'utilisateur se détend et augmente sa confiance en lui de 20 % par rapport à d'autres modes d'apprentissage.
3. **Il améliore les performances**: les dynamiques de jeu motivent l'apprenant, en augmentant ses efforts et en parvenant à améliorer le développement des compétences de 20 %.
4. **Il est basé sur la pratique**: l'apprenant assimile grâce à l'apprentissage expérientiel.

Selon une étude complémentaire [3] sur l'impact des simulations et des jeux en formation, les apprenants ayant participé à une expérience de formation gamifiée obtiennent des meilleures performances que lors de formations traditionnelles.

1. +14% sur les compétences réelles évaluées
2. +11% sur les connaissances acquises en formation
3. +9% de rétention sur l'ensemble des contenus dispensés

En résumé, la ludification aide non seulement les apprenants à acquérir des connaissances et compétences de manière plus efficace. Elle leur permet également de mémoriser les contenus à plus long terme pour une utilisation future.

Le jeu et la recherche d'emploi

En tant que candidat en recherche d'emploi, on se sent souvent seul. Si les sources d'information et les ouvrages spécialisés ne manquent pas, comment trouver son chemin dans cette jungle de conseils et d'injonctions souvent contradictoires ? Comment établir ses priorités puis s'organiser dans cette course de longue haleine afin de rester motivé et de donner du sens à chaque action, grande ou petite ? Dans le monde actuel, le nombre de personnes en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle ou bénéficiaires de l'aide sociale augmente. Ainsi, en complément des mesures institutionnelles d'accompagnement, les outils encourageant l'empowerment apparaissent efficaces pour mettre au point et en action une stratégie de recherche d'emploi.

Plusieurs sites dédiés à l'emploi proposent des outils de simulation d'entretien d'embauche, des quiz de langues pour déterminer son niveau. D'autres recourent directement à la ludopédagogie. C'est le cas de Sisu Lab [4] qui vise à (re)donner le pouvoir dans le challenge du retour à l'emploi avec un outil pédagogique sous la forme de 26 cartes de coaching. Ce jeu de cartes s'adresse aussi bien aux chercheurs et chercheuses d'emploi, jeunes ou non, qu'aux professionnels de l'accompagnement social, du coaching, de l'insertion et la réinsertion professionnelle.

Le jeu pour développer le «je»

En tant que joueur, la condition sine qua non est de commencer par adhérer à la démarche. Si je ne joue pas le jeu, cela ne fonctionnera pas ! Il faut bien entendu décider des modalités d'action, des règles et limiter l'activité dans le temps et l'espace afin de rester dans un cadre professionnel et professionnalisant. Ces mécaniques sont indispensables pour favoriser l'engagement tout comme le degré de plaisir à réaliser une tâche.

Pour une efficacité optimale, les adeptes de la ludification utilisent «sans complexe» les mécanismes d'objectifs, de défis et de progression ou d'amélioration, validés par des « passages de niveau ». Entre le jeu et le processus de recherche emploi s'établit alors une analogie. Au départ, la possibilité d'augmenter ses points dans le jeu devient la possibilité de développer ses compétences. Ensuite, la découverte d'une surprise s'apparente à l'invitation à un entretien d'embauche. Enfin, l'obtention d'une récompense correspond à l'obtention d'un poste.

Le « jeu » permet ainsi de développer le « je » et l'estime de soi. Il favorise simultanément le lien social et procure un sentiment d'accomplissement.

[1] Par exemple TalentLMS, [en ligne](#)

[2] «A meta-analytic examination of the instructional effectiveness of computer-based simulation games», Traci Sitzmann, Université du Colorado, 2011, [en ligne](#)

[3] «Gamification, Games, and Learning: What Managers and Practitioners Need to Know», Brenda Enders, Université du Colorado, 2013, [en ligne](#)

[4] Sisu signifie en finnois « force intérieure qui donne du courage et de la créativité ». Sisu Lab propose des prestations de formation, d'animation de workshops, de guidance d'équipe, mais aussi des outils pédagogiques à destination des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle. [Site internet](#)