

Languedoc-Roussillon
L'UTILISATION DU JEU
EN FORMATION DE PUBLICS
DE FAIBLE NIVEAU .

On reparle du jeu en pédagogie, fréquemment utilisé sous forme de modèle sophistiqué pour les stages de cadres d'entreprise (jeux de simulation) ou sous forme d'exercices de groupe pour développer l'interrelation (jeux de rôles).

Ludologues et pédagogues regroupés autour du centre Sources à Montpellier ont choisi de le mettre en oeuvre dans les formations des publics de faible ou très faible niveau, en développant leur action sur plusieurs plans complémentaires : recherche, expérimentation, formation de formateurs, lieu-ressources.

Support de capacités fondamentales dans le domaine du comportement ou de la cognition, le jeu révèle sa richesse pédagogique à travers des expériences concrètes, appuyées par des démarches de recherche-action et des créations spécifiques. Les premiers résultats semblent suffisamment encourageants pour penser que les . outils ludiques . devraient survivre à un incontestable effet de mode. Les articles que nous présentons ici, rédigés par les acteurs directs de cette expérience, tentent d'en expliciter les diverses facettes. Ils alternent réflexions théoriques sur le jeu en formation et récits d'expérimentations menées depuis 1991, qui ont entre autres mené à la création d'une . "pédagoludothèque" . à Montpellier.

Le jeu comme outil de formation

par Maurice Demart

Domaines, capacités, transfert

Le jeu est outil de formation s'il est volontairement introduit par le formateur et qu'il facilite le développement recherché de capacités chez le stagiaire/joueur.

Or le jeu se heurte a priori à : - une insuffisance : il y a non convergence de principe entre jeu et formation car les jeux n'ont pas été conçus pour la formation ; - une contradiction : jouer apparaît comme opposé à travailler ; - une opposition de principe : le jeu est une fin en soi et s'oppose ainsi au transfert des capacités acquises.

En contrepartie, que d'avantages à introduire le jeu en formation ! Pour des publics de bas niveau, le jeu permet de sortir des pratiques classiques souvent synonymes d'échecs et d'ennuis. Lorsqu'on a réussi à dépasser les . interdits de jouer . (nous en reparlerons) nous avons entre les mains un outil particulièrement efficace, facilitant l'obtention des résultats : si l'on peut travailler et progresser dans le plaisir, pourquoi être assez masochiste pour s'en priver.

Nous ajouterons un argument très concret. Le travail de formation, notamment avec les jeunes, suppose une variété de supports et de techniques. Sans cette variété, la formation engendrera, à coup sûr, la lassitude et l'inefficacité de l'apprentissage. Faire jouer, c'est souvent permettre de continuer à apprendre lorsque cela semble impossible.

Mais s'il peut sembler très utile, le jeu pose de nombreux problèmes pédagogiques tant au plan théorique que pratique. Nous en aborderons trois : - la reconnaissance des domaines et capacités, - le transfert des acquis, - la mise en Ouvre pratique du jeu.

La reconnaissance des domaines et capacités

Il y a apparente contradiction entre ce que propose le jeu qui développe des capacités de façon globale et la demande des formateurs qui se situe souvent au niveau de la didactique : . qu'apporte(nt) quel(s) jeu(x) dans quel(s) domaine(s) ? .

Il est donc nécessaire d'analyser les jeux en termes de publics, de niveaux, de capacités requises, de sémantique interne, d'en expliciter les conditions et contraintes d'utilisation, et d'aider les formateurs dans leur exploitation pédagogique.

Nous en sommes arrivés à la constitution d'un corpus de jeux sous la forme d'un tableau à double entrée : domaines/capacités, qui devrait être complété par un second : capacités transversales/capacités spécifiques.

Les trois capacités transversales que nous avons jusqu'à présent repérées sont : - des capacités de communication ; - des capacités logiques ;
- des capacités mathématiques (nombre et espace).

On retrouve bien là les préoccupations concernant les difficultés d'apprentissage propres aux personnes peu qualifiées.

Le transfert des acquis

Nous partons de la définition du transfert que donne Pieron (1) : . "phénomène par lequel les progrès obtenus au cours de l'apprentissage d'une certaine forme d'activité entraînent une amélioration dans l'exercice d'une activité différente, plus ou moins voisine " .

Or, d'après la définition et les paramètres du jeu reconnus depuis Caillois (2), le jeu est une fin en soi. Il ne saurait être une activité pédagogique comme les autres : il faut laisser jouer, laisser les joueurs se prendre au jeu. Nous sommes là face à un paradoxe.

L'exploitation du jeu - phase indispensable de l'apprentissage - ne doit pas occulter ce . plaisir du jeu . Ce n'est qu'à son terme que l'on peut penser exploiter le jeu en cherchant à transférer dans d'autres domaines les capacités acquises par le joueur.

Nous pensons que le jeu possède deux atouts majeurs pour favoriser ce transfert : - sa conception et son utilisation de l'erreur, - sa mise en pratique de la décentration.

L'erreur d'abord, dont on sait maintenant reconnaître la potentialité. . Il faut travailler avec les erreurs et non contre elles . dit Stella Baruk (3). Or quel outil fait autant que le jeu pour tirer parti des erreurs et transformer un échec en construction d'une stratégie de la réussite ?

La décentration ensuite, si importante dans la pensée de Piaget. La nécessité de tenir compte de l'action des partenaires/adversaires, d'envisager plusieurs actions possibles et leurs conséquences; de faciliter la progression de la décentration en obligeant à se situer au niveau formel où l'existant n'est qu'un cas particulier de tous les possibles. On facilite ainsi également la pratique de l'abstraction dont on sait qu'elle constitue une difficulté particulière pour les publics de faible niveau.

La mise en oeuvre du jeu : quelques règles

Nous proposons ici quelques principes d'action qui nous semblent faciliter la meilleure exploitation du jeu.

. Privilégier la découverte et le tâtonnement

On joue pour gagner : d'où la recherche permanente de stratégies performantes. Il ne faut pas les enseigner mais aider à les découvrir, notamment à travers les conduites d'essai-erreur.

. Positiver l'erreur

Ceci rejoint ce qui a été exposé plus haut.

. Ne pas en rester aux trois savoirs classiques

Au-delà du savoir, du savoir-faire et du savoir-être, il faut privilégier le savoir-dire.

Chacun a ses stratégies face à la tâche à réaliser que constitue l'objectif du jeu. En faire prendre conscience, c'est les mettre à distance, les formaliser, les évaluer et s'évaluer.

. Privilégier le groupe comme médiateur de formation

Un jeu bien conduit établit une transformation profonde dans le comportement des participants.

Le formateur s'efface au profit du groupe qui prend en mains son projet. Ceci se renforce lorsque le formateur . joue vraiment le jeu . en jouant lui-même, s'intégrant ainsi pour un moment au groupe et facilitant la réussite collective.

. Privilégier la restauration narcissique du moi

Derrière ces mots barbares, une réalité : on ne progresse que si l'on a une image positive de soi, si l'on connaît ses possibilités d'agir et de réussir. Le jeu est pour cela un terrain privilégié.

. Exploiter vraiment le jeu

Sans interrompre régulièrement le jeu pour . faire de l'enseignement . il s'agit de faire s'exprimer chacun sur ses pratiques, stratégies, réussites, erreurs, questionnements, de donner des informations en fonction de ces questionnements, et de réaliser aux moments adéquats le . bridging . (4) avec la vie professionnelle, relationnelle ou personnelle.

. Travailler dans la durée

Un jeu ne devient intéressant que lorsque les règles en sont assimilées et qu'on le pratique. Il donne envie de continuer quand on a commencé à chercher et créer ses stratégies. Il faut donc ne pas changer trop souvent de jeu: savoir y revenir régulièrement, utiliser des progressions.

En conclusion, nous reprendrons volontiers une citation de R. Caillois (2) : "Non le jeu lui-même, mais les dispositions psychologiques qu'il traduit, peuvent constituer d'importants facteurs de civilisation."

En apprenant à maîtriser le jeu et à lui donner d'autres dimensions, nous pensons contribuer à aider les personnes en formation à devenir participants actifs et réfléchis de la civilisation actuelle, et à les rendre ainsi plus autonomes.

Maurice DEMART

(1) Vocabulaire de psychologie, Henri Pieron, PUF, 1987.

(2) Les jeux et les hommes, Roger Caillois, Gallimard, 1958.

(3) L'âge du capitaine, Stella Baruk, Editions du Seuil - colt. . Points Sciences . 1985.

(4) Bridging ou . pontage . - terme utilisé (notamment dans le PEI de FEUERSTEIN) - montrer le rapport d'un apprentissage ou d'une situation -de formation avec un apprentissage ou une situation de la vie professionnelle ou extra-professionnelle