

# Proposition de grille d'analyse d'un jeu sérieux

SPECIFICATIONS GENERALES	
Nom du jeu	« Ma job aventure »
Type de jeu (jeu de plateau, jeu de simulation, quizz, ...)	Jeu de plateau (et quizz)
Description synthétique	Le joueur se retrouve dans la peau d'un salarié confronté à plusieurs situations : candidat à l'embauche, salarié confronté à un danger imminent, salarié qui est représentant syndical ... Le joueur doit répondre à des questions pour franchir des paliers.
Niveau(x) d'enseignement envisageable(s) (voir fiche expérimentation pour un exemple)	1 <sup>ère</sup> et Terminale STG (notion de contrat, le cadre juridique de l'activité de l'entreprise) BTS Tertiaires (thème de l'individu au travail)
Objectifs du jeu	Le but du jeu est d'appréhender les droits et les devoirs du salarié dans le cadre de la relation employeur/employé. Ce jeu vise initialement les jeunes salariés, et pas nécessairement les élèves.
Commanditaire du jeu	La branche métallurgie de la CFDT et le commanditaire du jeu, elle a confié la conception à la société MediaTools et la communication à la société Whoomeet.
Conditions financières d'accès	Gratuité totale

SPECIFICATIONS TECHNIQUES	
URL qui permet l'accès au jeu ou adresse de l'éditeur	<a href="http://www.majobaventure.fr/">http://www.majobaventure.fr/</a>
Conditions matérielles (périphériques nécessaires, Plug-ins ...)	Le jeu est développé dans la technologie Flash (accessible gratuitement ici : <a href="http://get.adobe.com/fr/flashplayer">http://get.adobe.com/fr/flashplayer</a> )
Modalités techniques d'accès (local, réseau ...)	Pas de téléchargement, le jeu se joue en réseau.
Installation technique du jeu	Aucune difficulté particulière.
Mode opératoire, tutoriel, explication des règles du jeu	Pour chaque niveau, le joueur dispose de l'aide de 3 jokers : il peut faire appel à des Experts Job Aventuriers, il s'agit d'experts (humains, réels !) qui donnent des indices pour répondre à la question posée sous forme de vidéos.
Décorum (images, sons, personnalisation de l'avatar ...)	Le décorum est assez convivial puisque les graphismes plongent le joueur dans l'univers de la bande dessinée, ce qui contribue à renforcer l'aspect ludique. Les images et les sons choisis permettent de recréer l'ambiance d'un environnement professionnel convivial (et humoristique via la caricature de certains personnages). Le joueur peut choisir son avatar parmi une dizaine d'avatars prédéfinis, ce qui permet au joueur de se mettre facilement dans la peau du personnage.
Astuces d'utilisation	Le joueur peut ensuite partager ses performances dans le jeu sur Facebook. Un blog a également été créé pour poursuivre les aventures du jeu : <a href="http://www.majobaventure.fr/Blog/">http://www.majobaventure.fr/Blog/</a>

## SPECIFICATIONS LUDIQUES

<p><b>Nombre de participants et différenciation des rôles (animateur, observateur, joueur...)</b></p>	<p><b>Le jeu est conçu pour un seul joueur</b> (pas de possibilité de jouer en équipe). Néanmoins, la publication des résultats sous forme de palmarès sur la page d'accueil du site, permet de confronter les résultats de plusieurs joueurs.</p>
<p><b>Description du jeu au niveau macro :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>quelles étapes /phases de jeu ?</b></li> <li>- <b>quel ordre de progression entre les étapes?</b></li> <li>- <b>Modularité du jeu : peut-on passer directement à une n<sup>ième</sup> étape ? peut-on jouer à une étape seulement ?</b></li> </ul>	<p>Le jeu se décompose en 3 niveaux : novice, senior, expert afin de devenir « champion Job Aventurier ».</p> <p>A chaque niveau, un joueur doit répondre à 5 problématiques correspondant à des situations probables au cours de la vie d'un salarié. Pour l'aider, le joueur peut faire appel aux Job Aventurier Expert (sous forme de vidéo). <b>Le jeu suit donc un ordre chronologique avec une difficulté croissante.</b></p> <p>Il faut noter qu'il est impossible d'accéder à un niveau supérieur tant que l'on n'a pas terminé de répondre à toutes les problématiques du niveau précédent.</p>
<p><b>Description du jeu au niveau micro « aspect motivation » :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Défis ? (quels objectifs assignés ?)</b></li> <li>- <b>Actions significatives ? (quels moyens pour atteindre les objectifs ?)</b></li> <li>- <b>Moteur du jeu ? (quelle motivation ? contraintes temporelles, relationnelles, sur la prise de décision?)</b></li> </ul>	<p><b>Défis :</b> le défi posé au joueur est celui de devenir « champion job aventurier ».</p> <p><b>Actions significatives :</b> Pour obtenir ce titre, le joueur doit marquer le plus de points possibles en répondant à des problématiques juridiques concrètes (et accessoirement en jouant à des mini-jeux d'arcade pour gagner des points supplémentaires). Ces mini-jeux ne présentent pas d'intérêt pédagogiques, ils peuvent être interprétés comme une « pause », comme un rattrapage (pour les joueurs qui n'auraient pas marqué assez de points). Exemple : un mini jeu consiste à taper un code clavier à l'écran afin de quitter son jeu avant que le patron ne vous prenne la main dans le sac.</p> <p><b>L'aspect ludique provient des situations proposées et surtout des personnages créés</b> (exemples de personnages : le procédurier : « Je peux refuser des heures sup ? ». Le stressé : « Je me suis blessé. Qui va payer mes soins ? ». L'ingénu : « J'ai été embauché sans contrat, est-ce légal ? ».) Le joueur doit répondre à des situations juridiques concrètes et très pointues, mais toujours de façon ludique.</p> <p><b>Moteur du jeu :</b> le principal moteur du jeu est la contrainte temporelle : le joueur doit répondre en un minimum de temps aux questions posées, afin de marquer un maximum de points.</p> <p>La présence d'un palmarès sur la page d'accueil du site (et la possibilité de publier son score sur les réseaux sociaux) peut également être source de motivation, notamment en créant une émulation au sein d'un groupe d'élèves.</p>

**Description du jeu au niveau micro « aspect interaction » :**

- **Interface ludique ? (identification du joueur à la situation ? stimulation du joueur ?)**
- **Capacité d'adaptation du jeu (réponse identique pour tous les joueurs, ou réponse personnalisée)**
- **Evolution de la difficulté ? (quel type de progression ? possibilité d'auto-évaluation voire d'autocorrection ? quelles améliorations au bout de plusieurs cycles de jeu ?)**

**Interface ludique** : Le joueur peut s'identifier facilement à son personnage puisque sur la forme, il peut choisir son avatar ; et surtout sur le fond, le jeu est conçu pour des jeunes salariés, donc évoque des problématiques intéressant directement un jeune public.

**Le joueur s'identifie facilement au salarié notamment parce que la situation stylisée est réaliste** (cela correspond à ce que le joueur pourrait vivre dans l'entreprise) : le joueur est le salarié d'une société aéronautique Aérotaf.

**Capacité d'adaptation** : Les réponses données aux situations juridiques présentées sont évidemment les mêmes pour tous les joueurs (idem pour les indices qui sont des vidéos préenregistrées). Néanmoins, si le joueur donne une réponse erronée, un message apparaît afin de lui expliquer son erreur et afin de le guider vers la bonne réponse.

**Evolution de la difficulté** : le jeu propose trois étapes, qui permettent une progression dans la difficulté. **Cette progression correspond également à un ordre quasi chronologique** : les situations présentées au début du jeu évoquent les problématiques liées début de la vie d'un salarié (recrutement, embauche) ; et par la suite, les questions concernent les droits que le salarié acquiert dans l'entreprise (formation, augmentation de salaire...etc.)

**Le jeu permet une autocorrection** dans la mesure où le joueur peut faire un choix à la fin de chaque niveau : soit le joueur pense maîtriser les notions du niveau et souhaite passer au niveau suivant, soit le joueur peut rejouer le niveau en répondant à des questions différentes mais sur le même thème. Cette deuxième alternative permet réellement d'assurer une « remédiation » en cas de difficulté de compréhension.

## SPECIFICATIONS PEDAGOGIQUES ET DIDACTIQUES

<b>Notions économiques</b>	
<b>Notions juridiques</b>	<p>Les notions concernent le droit du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contrat de travail (CDD, CDI, période d'essai, clause de mobilité...)</li> <li>✓ Frontière entre vie privée et vie professionnelle (exemple de l'utilisation de la messagerie)</li> <li>✓ Formation du salarié</li> <li>✓ Rémunération</li> <li>✓ Congés</li> <li>✓ Promotion...</li> </ul>
<b>Notions managériales</b>	
<b>Notions de sciences de gestion</b>	
<b>Méthodes (savoir-faire ?) développée(s)</b>	
<b>Règles principales du jeu</b>	La règle principale est de répondre aux situations posées en un minimum de temps.
<b>Vocabulaire spécifique du jeu</b>	<p>Champion Job Aventurier = candidat capable d'atteindre le niveau expert</p> <p>Champion Job Expert = expert juridique qui fournit des indices pour répondre aux problématiques juridiques posées</p>
<b>Evaluation par le professeur par rapport aux objectifs :</b>	<p><b>Ce jeu semble convenir pour les élèves qui débutent l'apprentissage du droit (premières et terminales STG).</b></p> <p>L'intérêt du jeu est vraiment d'aborder le droit du travail dans un contexte ludique et humoristique. Le jeu permet réellement de mobiliser des notions complexes dans des situations très concrètes, ce qui favorise la mémorisation des notions.</p> <p><b>Une des limites principales est la durée du jeu : une quinzaine de minutes</b> suffit pour passer les 3 paliers. Malgré cela, le système de classement ainsi que les vidéos explicatives font que les plus persévérants auront plaisir à y rejouer.</p> <p><b>Une autre limite pourrait concerner le caractère individuel de ce jeu</b> (pas de possibilité de travail en groupe).</p>
<b>Modalités d'évaluation (sous quelle forme : sommative / formative ? individuelle / collective ? écrite / orale ? avec quels outils ?)</b>	<p><b>Les parties peuvent être enregistrées</b> (le joueur peut donc reprendre une partie entamée précédemment), ce qui permet de suivre l'évolution du joueur mais aussi cela permet d'utiliser le jeu à différents moments de la progression pédagogique (sans avoir à recommencer toute la partie).</p> <p>L'évaluation peut se faire à l'oral, à la fin d'un niveau, sous la forme d'un débriefing pour expliquer la solution à la situation juridique posée.</p>

	L'évaluation peut aussi se faire de façon sommative pour vérifier l'acquisition de notions de droit du travail.
<b>Modalités possibles d'organisation (en classe, hors classe, en groupe, en mode individuel, durée ...)</b>	<b>Le jeu peut se dérouler en classe ou hors classe, de façon autonome.</b> On peut rappeler l'utilité des vidéos d'aide, afin d'aider un élève en difficulté.
<b>Possibilités de personnalisation de l'apprentissage</b>	Possibilité de personnalisation de l'avatar, mais pas des réponses : les réponses données aux situations juridiques présentées sont évidemment les mêmes pour tous les joueurs (idem pour les indices qui sont des vidéos préenregistrées). Néanmoins, si le joueur donne une réponse erronée, un message apparaît afin de lui expliquer son erreur et afin de le guider vers la bonne réponse. <b>Le jeu permet néanmoins une personnalisation de la correction</b> dans la mesure où le joueur peut faire un choix à la fin de chaque niveau : soit le joueur pense maîtriser les notions du niveau et souhaite passer au niveau suivant, soit le joueur peut rejouer le niveau <u>en répondant à des questions différentes mais sur le même thème.</u> Cette deuxième alternative permet réellement d'assurer une « remédiation » en cas de difficulté de compréhension.
<b>Rôle du professeur</b>	Rôle d'animation : comparaison des résultats, et explication des résultats (pourquoi telle réponse ne convenait pas...Etc.)
<b>"Distances" : écarts avec la réalité simulée (similitudes et différences)</b>	<b>Le jeu témoigne d'un parti pris : celui des salariés.</b> Le joueur est toujours à la place du salarié, jamais à la place de l'employeur ; et toutes les questions sont orientées en faveur du salarié. Ce parti pris peut faire écho au cadre juridique du droit du travail, selon lequel le salarié est considéré comme la partie la plus faible. Néanmoins, il convient de souligner cette subjectivité (notamment aux élèves).  Sur ce point, voici un extrait de reportage consacré au jeu sérieux particulièrement intéressant : "L'objectif était de sensibiliser la jeune génération à la pratique syndicale et aux droits des salariés par des mises en situation dans le monde de l'entreprise, précise Eric Fourcaud, dirigeant de Woomeet. [...] Nous avons expliqué aux syndicats qu'il ne fallait pas mettre des logos en avant ou même un document pour adhérer à leur structure. Il devait s'agir dès le départ de travailler autrement en interpellant les jeunes sans qu'ils s'en rendent compte. Un diplômé qui sort d'une école n'est pas forcément sensibilisé aux questions du droit du travail et en jouant à majobaventure, il va peut-être appréhender ces problématiques et songer à adhérer à un syndicat. Ce serious game a été créé par la fédération de la métallurgie, l'une des plus grosses branches de la CFDT, mais s'empare surtout d'une véritable mission de service public en œuvrant pour l'ensemble des syndicats français."  Source : <a href="http://www.toulemploi.fr/">http://www.toulemploi.fr/</a>