



Coaching réciproque en école universitaire de management : Conception d'un learning game comme support aux séances de coaching

Émilie Peneloux

► To cite this version:

Émilie Peneloux. Coaching réciproque en école universitaire de management : Conception d'un learning game comme support aux séances de coaching. Colloque International Game Evolution 2022, Institut de Recherche en Gestion (IRG); Montpellier Recherche en Management (MRM), May 2022, Montpellier, France. <hal-03662154>

HAL Id: hal-03662154

<https://hal.science/hal-03662154v1>

Submitted on 9 May 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization



6^{ème} Colloque International Game Evolution

Coaching réciproque en école universitaire de management : Conception d'un *learning game* comme support aux séances de coaching

Émilie Peneloux

Univ Paris Est Créteil, IAE Gustave Eiffel (projet IRG, 2354), F-94010 Créteil, France

emilie.peneloux@etu.u-pec.fr

Résumé :

En 2021, un projet de *Peer-Coaching* (coaching réciproque) a été mis en place au sein du parcours Informatique et Management de l'IAE Gustave Eiffel. Ce parcours comprend la Licence Informatique et Management et le Master Management de la Sécurité des Systèmes d'Information. Il regroupe 121 étudiants. Pour les accompagner dans leur séance de coaching, nous avons réalisé un *serious game* sous forme de jeu de cartes. Ce jeu sérieux reprend les « compétences du 21^{ème} siècle » du Programme P21 : *Partnership for 21st Century Learning* et le modèle GROW de Whitmore (2012). Le but de ce jeu sérieux est de permettre l'acquisition de nouvelles compétences pour renforcer la posture de manager coach, objectif principal du projet. Après un premier mois de test, les résultats sont encourageants mais la partie ludique du jeu sérieux est à retravailler afin d'accompagner au mieux les étudiants dans l'exploitation de ce support lors de leurs séances de coaching.

Mots-clefs :

Coaching réciproque, ludopédagogie, manager coach, EdUTeam, *serious game*, *learning game*

1 INTRODUCTION

À la rentrée universitaire 2021, un projet de *Peer Coaching* (coaching réciproque) a été mis en place au sein du parcours Informatique et Management de l'IAE Gustave Eiffel (Université Paris-Est Créteil, UPEC). Ce parcours comprend la Licence Informatique et Management et le Master Management de la Sécurité des Systèmes d'Information et regroupe 121 étudiants. La mise en place du coaching réciproque rentre dans le cadre du projet pédagogique et de recherche en ludopédagogie EdUTeam¹. Le but de ce travail de recherche est double : développer la posture de manager coach chez les étudiants tout en renforçant la communication et la cohésion inter-niveau et, ainsi, créer une culture d'entraide de la première année de Licence à la dernière année de Master. À la suite d'un premier semestre de tests, les encadrants du projet se sont interrogés quant à l'opportunité de la mise en place d'un *serious game* comme support des séances de coaching afin d'aider les étudiants dans la conduite de leurs rendez-vous réguliers. Ainsi notre projet de recherche souhaite répondre à la problématique suivante :

En quoi un *serious game*, comme support aux sessions de coaching réciproque, peut aider des étudiants en formation initiale à appréhender la posture de manager coach ?

Dans le cadre de cette communication, et pour apporter des éléments de réponse préliminaires, nous rappelons dans un premier temps les caractéristiques essentielles du projet débuté en septembre 2021. Dans une deuxième partie, nous présentons la version prototype de notre *serious game*. Enfin, nous envisageons quelques perspectives d'améliorations grâce notamment aux retours des étudiants après un mois de test du jeu.

2 PRESENTATION DU PROJET ET ELEMENTS THEORIQUES

2.1 LE PROJET DE *PEER COACHING*

Le projet de *Peer Coaching* mis en place dès la rentrée universitaire 2020-2021 a découlé de la volonté de mettre en place un système de parrainage, transformant la collaboration hiérarchique classique dans la formation où « *celui qui sait est debout, face à celui qui ne sait pas, qui est assis* » vers un système où « *les deux partenaires ne se font plus face mais se retrouvent côte à côte dans une relation d'accompagnement et de connivence, chacun apprenant de la situation* » (Floor, 2010, p.3). Dans le cadre universitaire, des projets de parrainage ont été mis en place en ce sens. Notamment un projet de parrainage francophone/francophile au sein de l'université

¹ Site du projet EdUTeam : <https://eduteam.fr>.

d'Ottawa comme outil d'intégration académique, social et linguistique. (Weinberg, 2013 ; Knoerr, 2020) Ce système est basé sur deux grands principes, celui de l'autonomie et de la réciprocité – au sens donné par Pléty en 1996 : « *ce que les élèves peuvent s'apporter les uns aux autres* » (p.153). Cependant, les différents travaux menés autour de ce système de parrainage pour l'apprentissage de la langue ne se faisaient qu'entre élèves de niveau académique équivalent. Or, dans les deux attributs du parrainage apportés par Weinberg que sont l'autonomie et la réciprocité, rien n'indique l'impossibilité de réaliser un parrainage entre étudiants de niveaux académiques différents. Un projet de parrainage a donc été mis en place au sein du parcours Informatique et Management. Cependant, ce dernier n'a pas connu un franc succès puisque moins de 30% des étudiants le trouvaient utile. À la suite de cela, a émergé une volonté de dynamiser ce parrainage en se redirigeant vers un système de *Peer Coaching*. Ce dispositif de coaching réciproque, encadré par deux coachs professionnels et un enseignant-chercheur, a permis de constituer 59 binômes et 1 trinôme de niveaux et d'âges différents se rencontrant deux fois par mois pour adopter à tour de rôle une posture de manager coach, initialement autour de la seule notion de leadership. Par manager coach, nous entendons un manager « *responsable hiérarchique et coach de ses collaborateurs. Il est centré sur les résultats opérationnels à court terme de ses collaborateurs et en même temps partenaire de leur développement, c'est-à-dire centré sur leur accompagnement* » (Gautier et Vervisch, 2018, p.17-18). Volontairement, il n'est fait aucune différence entre le niveau d'étude afin de créer une vraie culture d'entraide et de cohésion au sein du parcours de formation complet. Pour accompagner les étudiants dans la mise en place de ce processus, une première rencontre a été effectuée le 6 septembre 2021 avec les deux coachs encadrants pour délivrer une première formation et permettre aux participants de se rencontrer comme préconisé dans de précédents travaux autour du coaching réciproque (Parket et *al.*, 2008 ; Eriksen et *al.*, 2020). Durant cette phase de formation, ont été apportés des éléments théoriques sur lesquels les étudiants devaient s'appuyer afin de réaliser leurs séances de coaching : le modèle GROW de Whitmore (2012)², piloter les entretiens et la pyramide du leadership à 5 niveaux de Collins (2001). À la fin de chaque rendez-vous, l'étudiant coaché devait remplir une grille de compétences à partir de ce modèle et ainsi s'autoévaluer sur son leadership. Ce dispositif a eu des retours très positifs. Les étudiants ont bien réalisé leurs séances, échangé plus entre eux et une communication intra-parcours s'est alors développée (Lépinard et *al.*, 2022). De plus, certains élèves ont exprimé avoir mobilisé une approche de professeur lorsqu'ils étaient coachs renforçant leur estime

² GROW : *Goal, Reality, Options, Will*. Le modèle GROW est destiné à conduire une séance de coaching.

d'eux-mêmes et confortant des résultats similaires à une précédente étude (Brewer et *al.*, 2003). Cependant, il a été constaté que les étudiants avaient du mal à mettre en place l'écoute active et donnaient parfois leur avis ou des conseils. Cette attitude va à l'encontre d'une démarche de coaching où le coaché doit trouver ses propres solutions ; le coach n'ayant comme seul outil le questionnement. Une autre contrainte remontée était la difficulté à conduire l'entretien lorsque le coaché ne parlait plus au bout de quelques minutes ou à diversifier les sujets lors des entretiens devenus trop routiniers. Cette difficulté à conduire les séances et à mettre en place l'écoute active avait déjà été constatée lors de précédents travaux (Eriksen et *al.*, 2020). Ainsi, il a été proposé de mettre en place un « *un outil simple et léger, si possible ludique, pour les guider dans leur coaching* » (Lépinard et *al.*, 2022, p.4). C'est dans ce contexte que nous avons décidé de nous intéresser aux *serious games*.

2.2 LE SERIOUS GAME

Un *serious game*, ou jeu sérieux, est un « *jeu spécifiquement développé pour un usage sérieux et pour répondre à un ou plusieurs objectif(s) pédagogique(s)* » (Lépinard & Vandangeon-Derumez, 2019, p.17). Ainsi, un jeu sérieux doit être un support d'apprentissage mais doit rester ludique pour que l'apprenant soit en immersion dans l'expérience. Il ne faut donc pas simplement faire du *Game Design* (Kasbi, 2013). À l'inverse, la partie ludique est importante mais il ne faut pas oublier la partie pédagogique sans quoi nous sommes dans un simple jeu. Le type de jeux sérieux le plus adapté à notre problématique est l'*EduGame*. Ces jeux ont pour but de transmettre un savoir, une connaissance ou une discipline. On les nomme aussi *learning games*. Cette appellation va encore plus loin puisqu'elle implique que l'on vise à faire acquérir de nouvelles compétences (*ibid.*).

2.3 21ST CENTURY SKILLS: LEARNING FOR LIFE IN OUR TIMES

Pour concevoir notre jeu sérieux, nous avons gardé les références utilisées dans le cadre du projet de *Peer Coaching* (Lépinard et *al.*, 2022) sauf la pyramide du leadership de Collins (2001) qui, comme nous le verrons plus loin, est intégrée au sein d'une méta-compétence. Afin de traduire les besoins attendus en jeu pédagogique, il nous a fallu trouver dans la littérature un socle de compétences formel et reconnu. Ainsi, nous nous sommes intéressés aux compétences du Programme P21 : *Partnership for 21st Century Learning*. On y retrouve trois grandes familles : « *Learning and Innovation Skills* », « *Digital Literacy Skills* » et « *Career and Life Skills* » avec 10 méta-compétences au total (Trilling & Fadel, 2009) : pensée critique & résolution de problème (*ibid.*, p.52), communication & collaboration (*ibid.*, p.55), créativité & innovation (*ibid.*, p.59), littératie informationnelle (*ibid.*, p.67), littératie des médias (*ibid.*, p.69), littératie des technologies de l'information et de la communication (*ibid.*, p.71),

flexibilité & adaptabilité (*ibid.*, p.77), initiative & autonomie (*ibid.*, p.79), travail en équipe dont équipe interculturelle (*ibid.*, p.81), productivité et redevabilité (*ibid.*, p.83) et leadership et responsabilité (*ibid.*, p.85).

2.4 SYNTHÈSE

À la suite de notre état de l'art, nous retiendrons l'importance de l'équilibre entre approche ludique et approche pédagogique dans le jeu sérieux. Il faut un apport ludique qui suscite l'envie à l'apprenant de se challenger afin de s'améliorer et une approche pédagogique pour que l'étudiant puisse acquérir de nouvelles compétences. De plus, nous retiendrons l'approche du *learning games* comme jeu sérieux centré sur l'acquisition de nouvelles compétences pour répondre à la problématique. Enfin, l'approche ludopédagogique se retrouvera dans l'acquisition de nouvelles compétences du Programme P21.

3 PRÉSENTATION DU *LEARNING GAME*

3.1 FORMAT

Pour répondre à la sous-problématique de la légèreté, nous proposons un jeu de cartes *print & play*. Ce format est facilement transportable pour des étudiants et rapide à mettre en œuvre. Les étudiants réalisent leur coaching dans différents lieux ou à distance via des outils de téléconférence. Le jeu de cartes semblait donc être le format qui s'y prêtait le plus.

3.2 OBJECTIFS

Comme nous l'avons vu précédemment, l'objectif de notre jeu est de proposer aux étudiants futurs managers de découvrir le coaching de manière ludique tout en améliorant diverses compétences ; même si ces dernières ne sont finalement que le prétexte du coaching et du développement de la posture de manager coach. Pour 4 des 10 méta-compétences P21, nous avons créé une carte à jouer avec 10 questions (créativité & innovation, communication & collaboration, leadership & responsabilité et pensée critique et résolution de problème)³. Ces questions vont de l'indice 1 (le plus facile) à l'indice 10 (le plus complexe). La volonté de monter dans la hiérarchie des questions pour l'apprenant répond à l'aspect ludique pour renforcer sa motivation. Le modèle GROW a été maintenu et une carte « Modèle GROW » a été ajoutée dans le jeu pour aider les étudiants à conduire leur séance. Enfin, le concept d'autoévaluation a été conservé puisqu'à la fin de chaque partie, le coaché doit remplir un carnet de bord. Le modèle de ce carnet est proposé dans la carte « Règles du jeu ». Quelques cartes du premier prototype sont en annexe.

³ Les 6 autres cartes seront réalisées après le 2nd semestre expérimental.

3.3 DEROULEMENT DU JEU

Le binôme joue à ce jeu bimensuellement, une fois en tant que coaché puis, le mois suivant, une fois en tant que coach⁴. C'est le coach qui est le maître du jeu. Une partie commence lorsque le coach propose au coaché de tirer une carte et se termine lorsque le coaché a complété son carnet de bord.

Règles du jeu :

1. Le coach retire du paquet les cartes qui ne sont pas pertinentes (par exemple : la carte « Leadership et responsabilité » n'est utile pour le coaché que si ce dernier a un rôle de manager dans un projet).
2. Le coaché choisit sa thématique ou la tire au sort.
3. Le coach pose la question principale (haut de la carte) sans oublier le « Pourquoi » associé.
4. Le coaché s'auto-évalue par un chiffre allant de 1 à 10 puis répond à « Pourquoi cette valeur ? » en 2 minutes environ.
5. Le coach pose ensuite la question numérotée correspondante au choix du coaché.
6. Sachant que les questions sont classées de la plus simple (1) à la plus complexe (10), si le coaché bloque sur sa réponse, alors le coach propose la question d'un cran en-dessous.
7. Le coach garde en trame de questionnement le modèle GROW pendant toute la séance.
8. En fin de séance le coaché rédige le compte rendu de sa séance dans le carnet de bord et complète son auto-évaluation initiale.

4 RESULTATS APRES UN MOIS DE TEST

Le jeu de cartes a été testé durant le mois de janvier par les étudiants du parcours Informatique et Management après un premier semestre de coaching réciproque sans activité ludique. Nous avons récupéré 56 carnets de bord et les avons rendus anonymes afin de remonter les premiers résultats qui ne doivent être appréhendés que comme des indices à l'amélioration du dispositif, la mise en œuvre de notre jeu devant se dérouler de janvier à juin 2022 (Tableau 1).

⁴ La temporalité du coaching a également évolué par rapport au 1^{er} semestre de l'expérimentation. Dorénavant, les réunions sont bimensuelles au lieu de mensuelles afin de laisser plus de temps entre les séances pour mettre en œuvre les solutions imaginées par les coachés.

Durée moyenne de la séance (en minutes)	43'
L'étudiant s'est autoévalué à l'aide d'une note sur une carte	64%
L'étudiant a réalisé son auto-évaluation en remplissant lui-même son carnet de bord	61%
L'étudiant a exploité le modèle GROW	32%
L'étudiant a correctement rempli son carnet de bord avec toutes les informations nécessaires	6%

Tableau 1. Quelques statistiques issues des carnets de bord.

5 DISCUSSIONS ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Les résultats tendent à démontrer que le jeu répond à la problématique étant donné la durée moyenne des séances. Les étudiants ont pu aller au-delà des questions jugées au 1^{er} semestre trop routinières car uniquement centrées sur le leadership. Ce constat fait écho aux précédents travaux autour du *serious game* en université qui présentaient le jeu sérieux comme un levier permettant aux étudiants de sortir de leur routine de travail (Guiderdoni-Jourdain et al., 2018). Cependant, les autres statistiques démontrent que les règles du jeu et les cartes supports pourraient être plus claires afin que les étudiants puissent bénéficier pleinement des apports du jeu. L'aspect ludique est donc à retravailler. Enfin, en plus de ces statistiques, des échanges informels avec quelques étudiants remontent qu'ils sont satisfaits du jeu et que ce dernier les a aidés à conduire leur séance et à aller vers des sujets qu'ils n'auraient pas abordés autrement. Pour donner suite aux résultats remontés après un premier mois de test, le jeu va être repris afin que les règles soient plus visibles et plus compréhensibles pour les étudiants. Ainsi, l'aspect ludique va être retravaillé, l'aspect pédagogique étant visiblement prépondérant par rapport à la dimension ludique. Il serait également intéressant de tester le jeu uniquement sur support papier afin de voir si les étudiants prennent plus le temps de lire les règles. En effet, le jeu étant en test, une version PDF a été envoyée et nombre d'entre eux ont réalisé leur séance en visio-conférence ou au téléphone. Les échanges informels avec les étudiants n'ont pas remonté que certains d'entre eux l'avaient imprimé au format papier.

La variable nous permettant de constater que les étudiants sont parvenus à sortir de leurs questions routinières et à s'approprier les séances est la durée moyenne de ces dernières. Comme vu précédemment, cette métrique est plus élevée que pour les séances réalisées sans le jeu. Cependant, étudier une évolution des séances sur plusieurs mois nous permettrait d'intégrer plus de variables afin de constater les différents impacts du jeu sur la conception de la posture de manager coach par les étudiants. Des variables comme l'évolution des notes, des questions

choisies ou le volume du compte-rendu des réponses apporterait un regard plus large sur l'impact du jeu sur les séances. Ainsi, récupérer les carnets de bord des étudiants à la fin de chaque mois, sur plusieurs mois, donnerait l'opportunité d'analyser l'évolution de ces derniers et de donner une tendance quant aux impacts du *serious game* au regard de notre problématique initiale. De plus, si le jeu vient modifier la conception de la posture de manager coach chez les étudiants, il serait intéressant d'étudier si le jeu vient modifier leur posture dans la réalité. Les résultats actuels ne nous permettent pas de statuer à ce sujet mais simplement de constater l'approfondissement des séances réalisées par les étudiants.

6 CONCLUSION

Nos résultats préliminaires nous apportent quelques éléments particulièrement encourageants pour la poursuite de notre projet de recherche totalement innovant dans le cadre de la formation initiale en école de management. Notre *serious game* sert bien de support aux étudiants dans la conduite de leur séance de coaching. L'approche ludopédagogique leur permet d'aborder leurs séances plus facilement et d'aller plus loin dans les échanges. Cependant, la partie ludique est à améliorer et les règles doivent être mieux amenées afin que les étudiants puissent pleinement bénéficier du support du jeu et ainsi développer leur posture de manager coach. De plus, une étude sur plusieurs mois entraînerait l'apport de plusieurs variables permettant d'analyser plus profondément l'impact du *serious game* sur les séances de *Peer coaching* et sur la conception qu'ont les étudiants de la posture de manager coach. Enfin, si le jeu semble permettre aux étudiants d'approfondir leur séance et modifier leur conception de la posture de manager coach, il serait intéressant d'étudier les impacts du jeu sur leur posture dans la réalité.

RÉFÉRENCES

- Brewer, R., Reid, M., Rhine, B. (2003), « Peer Coaching: Students Teaching to Learn », *Intervention in School and Clinic*, 39(2), pp. 113-126.
- Collins, J. (2001), « Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve », *Harvard Business Review*, 79(1), pp. 66-76.
- Eriksen, M., Collins, S., Finocchio, B., Oakley, J. (2020), « Developing Students' Coaching Ability Through Peer Coaching », *Journal of Management Education*, 44(1), pp.9-38.
- Floor, A. (2010). Le parrainage : une nouvelle manière d'intégrer les règles et les valeurs pour éduquer les enfants-citoyens. *Analyse UFAPEC*, 19(10).
- Gautier, B., Vervisch, M. (2018), *Le manager Coach*, Dunod.

- Guiderdoni-Jourdain, K., Garaguel, V (2018), « Comment les étudiants perçoivent-ils l'intégration d'un serious game dans leur cursus universitaire : une révolution pédagogique ? », *@GRH*, 26(1), pp.23-46.
- Kasbi, Y. (2013), *Les Serious Games : Une révolution*, Primento.
- Knoerr. (2020). Le parrainage francophone/francophile comme outil d'intégration académique, sociale et linguistique. *Revue Internationale de Pédagogie de L'enseignement Supérieur*.
- Lépinard, P., Vandangeon-Derumez, I. (2019), « Apprendre le management autrement : la ludopédagogie au service du développement des soft skills des étudiant·e·s », *XXVIIIe Conférence Internationale de Management Stratégique*, Dakar.
- Lépinard, P., Pinon, B., Pinon, F. (2022), « Coaching réciproque en école universitaire de management Cas d'implémentation dans un parcours de formation multiniveau », *5èmes journées MACCA*, La Rochelle.
- Parker, P., Hall, D., Kram, K. (2008), « Peer Coaching: A Relational Process for Accelerating Career Learning », *Academy of Management Learning & Education*, 7(4), pp.487-503.
- Pléty, R. (1996). L'apprentissage coopérant. Lyon, France : *Presses universitaires de Lyon*.
- Trilling, B, Fadel, C. (2009), *21st century skills: learning for life in our times*, Jossey-Bass.
- Weinberg, A. (2013). Parrainage francophiles-francophones à l'université d'Ottawa dans le cadre du Régime d'immersion : pratique et perceptions. Dans Yasri-Labrique, E. (dir.), *Didactique contrastive : questionnements et applications* (p.105-117). Montpellier, France : Éditions Cladole.
- Whitmore, J. (2012), *Le guide du coaching*, Maxima.

REMERCIEMENTS

Merci à Paul Bourgeois, étudiant en L2 Informatique et Management de l'IAE Gustave Eiffel et membre de l'équipe projet, pour le recueil des données.

Merci à Philippe Lépinard, enseignant-chercheur à l'IAE Gustave Eiffel pour la mise en place du coaching réciproque dans le parcours et sa contribution à la conception du jeu de cartes.

Merci à Bertrand Pinon et Fadéla Pinon, coachs professionnels de la société Many2One, pour leur encadrement et leur partage d'expériences.

ANNEXES : EXEMPLE DE CARTES DU JEU

Objectifs du jeu	Conseils
<p>L'objectif du jeu XXX est de proposer aux étudiants futurs managers de découvrir le coaching afin de développer leur posture de « manager coach » et d'améliorer leurs compétences relationnelles et comportementales.</p> <p>Le jeu aborde le développement des « compétences du 21^{ème} siècle » présentées dans le programme P21: <i>Partnership for 21st Century Learning</i> (Trilling et Fadel, 2009). Les cartes reprennent les grandes familles de compétences du P21 et ont été agrémentées d'éléments complémentaires (marquées d'un *) pour obtenir une liste de 10 questions par carte afin d'homogénéiser le jeu.</p> <p><u>Préparation:</u></p> <p>En début d'année ou de semestre, après avoir suivi un module d'introduction aux fondamentaux du coaching, avec notamment le modèle GROW, les participants sont répartis en binômes. Puis, chaque mois, et à tour de rôle, un étudiant prend le rôle du coach et son camarade celui du coaché. Chaque étudiant a donc deux mois pour expérimenter les nouveaux comportements et les nouvelles manières de faire ou de communiquer qu'il a identifiées durant sa séance de coaching. Un carnet de bord est tenu par l'étudiant pour consigner l'évolution de ses questionnements.</p> <p>©IAE Gustave Eiffel & Many2One</p>	<p>Le coach n'est ni un enseignant ni un conseiller. Il questionne le coaché pour que ce dernier trouve par lui-même des/ses solutions aux questions qu'il se pose. Le coach doit savoir rebondir sur les réponses du coaché afin de lui permettre d'aller plus profondément dans ses réflexions. Le coach fait preuve de bienveillance et d'écoute active pour repérer quand réagir et comment le faire pour que cela soit le plus utile au coaché : il ne donne jamais son avis.</p> <p>« L'auto-évaluation inscrit l'individu dans l'analyse de sa pratique » (Gartner et al., 2018, p.90).</p> <p>Le choix de l'auto-évaluation mise en œuvre dans le jeu fait écho au principe d'« <i>autorégulation continue dans les apprentissages</i> » (Lee-Jahnke, 2001, p.262) qui est une force importante pour que le coaché puisse passer à l'acte dans le développement de ses compétences. Elle introduit également « <i>une visualisation dynamique du développement des compétences</i> » (ibid., p.93).</p> <p>Le jeu est mult niveau et interdisciplinaire car il ne dépend pas des connaissances et compétences des étudiants dans la thématique de la carte mais de leur capacité à questionner de manière ouverte leur binôme quelque soit la différence de niveau dans le cursus.</p> <p>©IAE Gustave Eiffel & Many2One</p>

Cartes « Objectifs du jeu » et « Conseils » (version prototype – février 2022)

Sur une échelle de 1 à 10, à combien vous auto-évaluez-vous dans le domaine de compétences P21 « créativité et innovation » ? Pourquoi cette valeur ?	Sur une échelle de 1 à 10, à combien vous auto-évaluez-vous dans le domaine de compétences P21 « communication et collaboration » ? Pourquoi cette valeur ?																																								
<table border="1"> <tr><td>1</td><td>Que pourrais-tu faire pour générer plus de nouvelles idées ?</td></tr> <tr><td>2</td><td>Que pourrais-tu faire pour te montrer plus ouvert d'esprit face aux idées originales et innovantes de tes camarades ?</td></tr> <tr><td>3</td><td>Que pourrais-tu faire pour partager ou promouvoir davantage tes nouvelles idées avec tes camarades ?</td></tr> <tr><td>4</td><td>Que pourrais-tu faire pour challenger tes propres idées afin d'être plus créatif ?</td></tr> <tr><td>5</td><td>Que pourrais-tu faire pour te montrer plus original et inventif dans ta façon de travailler au quotidien ?</td></tr> <tr><td>6</td><td>Que pourrais-tu faire pour renforcer la valeur ajoutée de tes propositions ?</td></tr> <tr><td>7</td><td>Que pourrais-tu faire pour mieux prendre en compte les <i>feedbacks</i> de tes camarades dans tes idées ?</td></tr> <tr><td>8</td><td>Que pourrais-tu faire pour concrétiser tes idées innovantes ?</td></tr> <tr><td>9</td><td>Que pourrais-tu faire pour mieux dépasser les freins à l'adoption d'idées nouvelles ?</td></tr> <tr><td>10</td><td>Que pourrais-tu faire pour mieux convertir tes échecs en opportunités d'apprentissage ?</td></tr> </table> <p>©IAE Gustave Eiffel & Many2One</p>	1	Que pourrais-tu faire pour générer plus de nouvelles idées ?	2	Que pourrais-tu faire pour te montrer plus ouvert d'esprit face aux idées originales et innovantes de tes camarades ?	3	Que pourrais-tu faire pour partager ou promouvoir davantage tes nouvelles idées avec tes camarades ?	4	Que pourrais-tu faire pour challenger tes propres idées afin d'être plus créatif ?	5	Que pourrais-tu faire pour te montrer plus original et inventif dans ta façon de travailler au quotidien ?	6	Que pourrais-tu faire pour renforcer la valeur ajoutée de tes propositions ?	7	Que pourrais-tu faire pour mieux prendre en compte les <i>feedbacks</i> de tes camarades dans tes idées ?	8	Que pourrais-tu faire pour concrétiser tes idées innovantes ?	9	Que pourrais-tu faire pour mieux dépasser les freins à l'adoption d'idées nouvelles ?	10	Que pourrais-tu faire pour mieux convertir tes échecs en opportunités d'apprentissage ?	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>Que pourrais-tu faire pour articuler tes réflexions et idées de manière plus efficace et variée ?</td></tr> <tr><td>2</td><td>Que pourrais-tu faire pour écouter tes interlocuteurs plus efficacement afin, notamment, de mieux déchiffrer leurs perceptions, le sens qu'ils voient aux sujets traités, leur connaissances, leurs intentions, etc... ?</td></tr> <tr><td>3</td><td>Que pourrais-tu faire pour clarifier le contenu de ta communication en fonction de tes objectifs (informer, motiver, etc...) ?</td></tr> <tr><td>4</td><td>Que pourrais-tu faire pour mieux adapter tes moyens de communication aux contextes, notamment internationaux.</td></tr> <tr><td>5</td><td>Que pourrais-tu faire pour développer tes usages des médias et des technologies pour mieux communiquer ?</td></tr> <tr><td>6</td><td>Que pourrais-tu faire pour mieux t'assurer de la pertinence et des impacts d'un média ou d'une technologie pour communiquer ?</td></tr> <tr><td>7</td><td>Que pourrais-tu faire pour bien travailler avec des équipes d'horizons multiples et/ou transverses ?</td></tr> <tr><td>8</td><td>Que pourrais-tu faire pour adapter ta posture et améliorer ta contribution afin de servir l'objectif commun de l'équipe ?</td></tr> <tr><td>9</td><td>Que pourrais-tu faire pour valoriser les contributions individuelles des membres d'une équipe ?</td></tr> <tr><td>10</td><td>Que pourrais-tu faire pour mieux assumer la responsabilité du travail collectif ?</td></tr> </table> <p>©IAE Gustave Eiffel & Many2One</p>	1	Que pourrais-tu faire pour articuler tes réflexions et idées de manière plus efficace et variée ?	2	Que pourrais-tu faire pour écouter tes interlocuteurs plus efficacement afin, notamment, de mieux déchiffrer leurs perceptions, le sens qu'ils voient aux sujets traités, leur connaissances, leurs intentions, etc... ?	3	Que pourrais-tu faire pour clarifier le contenu de ta communication en fonction de tes objectifs (informer, motiver, etc...) ?	4	Que pourrais-tu faire pour mieux adapter tes moyens de communication aux contextes, notamment internationaux.	5	Que pourrais-tu faire pour développer tes usages des médias et des technologies pour mieux communiquer ?	6	Que pourrais-tu faire pour mieux t'assurer de la pertinence et des impacts d'un média ou d'une technologie pour communiquer ?	7	Que pourrais-tu faire pour bien travailler avec des équipes d'horizons multiples et/ou transverses ?	8	Que pourrais-tu faire pour adapter ta posture et améliorer ta contribution afin de servir l'objectif commun de l'équipe ?	9	Que pourrais-tu faire pour valoriser les contributions individuelles des membres d'une équipe ?	10	Que pourrais-tu faire pour mieux assumer la responsabilité du travail collectif ?
1	Que pourrais-tu faire pour générer plus de nouvelles idées ?																																								
2	Que pourrais-tu faire pour te montrer plus ouvert d'esprit face aux idées originales et innovantes de tes camarades ?																																								
3	Que pourrais-tu faire pour partager ou promouvoir davantage tes nouvelles idées avec tes camarades ?																																								
4	Que pourrais-tu faire pour challenger tes propres idées afin d'être plus créatif ?																																								
5	Que pourrais-tu faire pour te montrer plus original et inventif dans ta façon de travailler au quotidien ?																																								
6	Que pourrais-tu faire pour renforcer la valeur ajoutée de tes propositions ?																																								
7	Que pourrais-tu faire pour mieux prendre en compte les <i>feedbacks</i> de tes camarades dans tes idées ?																																								
8	Que pourrais-tu faire pour concrétiser tes idées innovantes ?																																								
9	Que pourrais-tu faire pour mieux dépasser les freins à l'adoption d'idées nouvelles ?																																								
10	Que pourrais-tu faire pour mieux convertir tes échecs en opportunités d'apprentissage ?																																								
1	Que pourrais-tu faire pour articuler tes réflexions et idées de manière plus efficace et variée ?																																								
2	Que pourrais-tu faire pour écouter tes interlocuteurs plus efficacement afin, notamment, de mieux déchiffrer leurs perceptions, le sens qu'ils voient aux sujets traités, leur connaissances, leurs intentions, etc... ?																																								
3	Que pourrais-tu faire pour clarifier le contenu de ta communication en fonction de tes objectifs (informer, motiver, etc...) ?																																								
4	Que pourrais-tu faire pour mieux adapter tes moyens de communication aux contextes, notamment internationaux.																																								
5	Que pourrais-tu faire pour développer tes usages des médias et des technologies pour mieux communiquer ?																																								
6	Que pourrais-tu faire pour mieux t'assurer de la pertinence et des impacts d'un média ou d'une technologie pour communiquer ?																																								
7	Que pourrais-tu faire pour bien travailler avec des équipes d'horizons multiples et/ou transverses ?																																								
8	Que pourrais-tu faire pour adapter ta posture et améliorer ta contribution afin de servir l'objectif commun de l'équipe ?																																								
9	Que pourrais-tu faire pour valoriser les contributions individuelles des membres d'une équipe ?																																								
10	Que pourrais-tu faire pour mieux assumer la responsabilité du travail collectif ?																																								

Cartes méta-compétences « Créativité et innovation » et « Communication et collaboration » (version prototype – février 2022)