



NARRATION VIDÉO PÉDAGOGIQUE

Apprendre par la simulation : une approche ludique et engageante

Former des managers à la résolution de problèmes est un exercice délicat.

Non pas parce que les méthodes sont complexes...
mais parce que leur appropriation ne peut pas être uniquement théorique.

On peut comprendre une méthode... sans être capable de l'appliquer.

C'est précisément là que la pédagogie ludique prend tout son sens.

Dans ce projet, l'enjeu n'était pas simplement de transmettre des outils...
mais de faire vivre une expérience d'apprentissage.

Une expérience capable de provoquer :

de l'engagement,
de la réflexion,
et surtout... une prise de recul.

Car un des freins majeurs chez les primo-managers est bien connu :
"on a toujours fait comme ça".

Sortir de cette logique nécessite plus qu'un discours.

Cela nécessite une mise en situation.

Le choix pédagogique s'est donc orienté vers une simulation.

Mais pas n'importe laquelle.

Une simulation conçue spécifiquement pour des métiers tertiaires,
où les flux ne sont pas visibles...
où les problèmes sont souvent diffus...
et où les décisions reposent sur des informations partielles.

Le premier principe de cette simulation repose sur la **métaphore**.

Plutôt que de reproduire directement l'environnement de travail des participants, le jeu les plonge dans un univers différent : celui de la restauration collective.

Pourquoi ce choix ?

Parce que la métaphore crée une distance.

Et cette distance est essentielle.

Elle permet aux participants de s'impliquer... sans être enfermés dans leurs habitudes professionnelles.

Ils peuvent expérimenter... sans craindre de reproduire ou de remettre en cause directement leurs propres pratiques.

C'est un mécanisme bien connu en pédagogie : on apprend parfois mieux... en sortant de son cadre habituel.

Deuxième principe clé : **l'engagement par le défi**.

Dès le début de la simulation, une situation problématique est posée.

Elle est concrète.

Elle est crédible.

Et surtout... elle n'a pas de solution évidente.

Les participants sont immédiatement placés en position d'acteurs.

Ils ne reçoivent pas une consigne... ils reçoivent une mission.

Et cette mission active plusieurs leviers :

la curiosité,

le besoin de comprendre,

et l'envie de réussir.

Troisième principe : **l'apprentissage par l'incertitude**.

Dans cette simulation, les participants ne disposent pas de toutes les informations.

Ils doivent les demander.

Et surtout... choisir lesquelles demander.

Ce mécanisme est fondamental.

Il introduit une dimension stratégique.

Les participants doivent réfléchir avant d'agir,
formuler des hypothèses,
et faire des choix.

Autrement dit, ils sont plongés dans une situation proche de la réalité,
où l'information est rarement complète...
et où chaque décision a un coût.

Ce coût, justement, est un élément pédagogique fort.

Dans le jeu, chaque information "coûte" quelque chose.

Ce n'est pas un simple gadget ludique.

C'est une traduction symbolique du réel.

Dans une organisation, chercher de l'information mobilise du temps, de l'énergie, des ressources.

En introduisant cette contrainte, la simulation pousse les participants à adopter une posture plus rigoureuse.

Ils ne peuvent pas tout demander.
Ils doivent prioriser.

Et cette contrainte transforme profondément leur manière de réfléchir.

Autre mécanisme central : **le travail en équipe.**

Les participants ne jouent pas seuls.

Ils doivent échanger, débattre, confronter leurs idées.

Ce point est essentiel.

Car dans la réalité, la résolution de problèmes est rarement individuelle.

Elle est collective.

Le jeu devient alors un espace d'apprentissage social.

Un espace où l'on apprend aussi des autres :

en observant leurs raisonnements,
en comparant les approches,
en confrontant les points de vue.

La simulation peut également introduire une dimension de **challenge**.

Selon le nombre de participants, plusieurs équipes peuvent être constituées.

Elles travaillent sur la même problématique...
mais de manière indépendante.

Ce mécanisme active un levier supplémentaire : la motivation.

Le fait de se comparer, de se situer par rapport aux autres,
renforce l'implication.

Mais attention :
ce n'est pas la compétition qui est recherchée...

c'est l'engagement qu'elle génère.

Un autre élément fondamental de cette pédagogie est la **visualisation**.

Dans la simulation, les participants sont amenés à représenter leurs analyses :

sur des tableaux,
des schémas,
des supports visuels.

Ce n'est pas anodin.

Le fait de rendre visible la réflexion permet de :

mieux structurer les idées,
faciliter la compréhension collective,
et rendre les décisions plus explicites.

C'est un principe largement utilisé dans les méthodes agiles et le management visuel.

Le rôle du formateur, dans ce dispositif, est également très spécifique.

Il n'est pas là pour transmettre un contenu de manière descendante.

Il agit comme un facilitateur.

Il observe.

Il questionne.

Il guide.

Il peut fournir des informations...

mais uniquement si elles sont demandées de manière pertinente.

Il peut corriger...

mais sans casser la dynamique d'apprentissage.

Son objectif n'est pas de donner les réponses...

mais d'aider les participants à les construire.

Un autre point clé réside dans la gestion du rythme.

Une simulation peut rapidement devenir complexe.

Trop d'informations...

trop de calculs...

et l'apprentissage se dilue.

C'est pourquoi le formateur peut intervenir pour simplifier certains aspects techniques.

L'objectif n'est pas de tester des compétences techniques...

mais de développer une capacité d'analyse et de décision.

Le moment du débriefing est sans doute l'étape la plus importante.

C'est là que l'expérience devient apprentissage.

Sans débriefing, le jeu reste une activité.

Avec un débriefing structuré, il devient un levier pédagogique puissant.

Le formateur va aider les participants à :

revenir sur leurs choix,

comprendre leurs raisonnements,

identifier leurs erreurs,

et surtout... faire le lien avec leur réalité professionnelle.

C'est également à ce moment que les concepts peuvent être introduits ou consolidés.

La théorie arrive après la pratique.

Elle vient structurer ce qui a été vécu.

C'est toute la logique de la démarche inductive.

On ne commence pas par expliquer...
on commence par faire vivre.

Puis on met du sens.

La simulation repose aussi sur un équilibre délicat.

Elle doit être suffisamment réaliste pour être crédible...
mais suffisamment simple pour rester compréhensible.

Trop de simplicité... et elle devient caricaturale.
Trop de complexité... et elle devient confuse.

Trouver cet équilibre est l'un des enjeux majeurs de la conception pédagogique.

Enfin, cette approche présente plusieurs avantages majeurs.

Elle permet de créer du lien entre des concepts parfois abstraits.

Elle rend visibles des phénomènes qui, dans la réalité, sont difficiles à observer.

Elle accélère le temps :
en quelques heures, les participants vivent une situation qui pourrait s'étaler sur plusieurs semaines en entreprise.

Et surtout... elle engage.

Car on retient mieux ce que l'on vit... que ce que l'on écoute.

Mais elle a aussi ses limites.

Elle demande du temps.
De la préparation.
Un cadre logistique adapté.

Et surtout... une animation maîtrisée.

Car sans une bonne facilitation, le jeu peut perdre sa valeur pédagogique.

Au final, ce type de dispositif illustre un principe fondamental de la formation des adultes :

on n'apprend pas seulement en écoutant...
on apprend en faisant.

Et plus encore...
on apprend en réfléchissant sur ce que l'on fait.

La pédagogie ludique ne consiste pas simplement à "jouer".

Elle consiste à créer des situations d'apprentissage engageantes, structurées...
et porteuses de sens.

Et c'est précisément ce que permet la simulation.

Transformer une méthode...
en expérience.

NARRATION + ILLUSTRATIONS VISUELLES

Pédagogie ludique et simulation

1. PROBLÉMATIQUE : FORMER AUTREMENT

Voix off :

Former des managers à la résolution de problèmes est un exercice délicat...

Visuels recommandés :

👉 À produire / chercher :

- Réunion tendue (visages fermés)
 - Écran avec trop d'emails / dashboards
 - Manager pensif / débordé
-

2. LIMITES DE LA THÉORIE

Voix off :

On peut comprendre une méthode... sans être capable de l'appliquer.

Visuels :

👉 Idées :

- Salle de formation classique (participants passifs)
 - Regard décroché / ennui
 - Slides très théoriques
-

3. CHOIX DE LA PÉDAGOGIE LUDIQUE

Voix off :

Le choix a été de faire vivre une expérience.

Visuels :

👉 Idées :

- Groupes debout, interaction
 - Participants qui manipulent supports
 - Dynamique collective
-

4. PRINCIPE DE LA MÉTAPHORE

Voix off :

Le jeu repose sur une métaphore : la restauration collective.

Visuels :

Idées :

- Self d'entreprise
- Cuisine en activité
- Service des plateaux

 Important : visuels réalistes mais non “industriels”

5. DISTANCIATION PÉDAGOGIQUE

Voix off :

La métaphore permet de sortir des habitudes.

Visuels :

Idées :

- Participants qui réfléchissent différemment
 - Sourires / relâchement
 - Posture plus créative
-

6. ENGAGEMENT PAR LE DÉFI

Voix off :

Les participants reçoivent une mission.

Visuels :

Idées :

- Lecture d'un brief
 - Groupe concentré
 - Engagement visible
-

7. INCERTITUDE ET STRATÉGIE

Voix off :

Ils doivent choisir quelles informations demander.

Visuels :

Idées :

- Cartes d'information
 - Participants hésitent / débattent
 - Choix stratégiques
-

8. MÉCANIQUE DU COÛT

Voix off :

Chaque information a un coût.

Visuels :

Idées :

- Jetons / budget
 - Tableau de suivi
 - Arbitrage
-

9. APPRENTISSAGE COLLECTIF

Voix off :

Le travail en équipe est central.

Visuels :

Idées :

- Post-it
- Paperboard

- Interaction forte
-

10. DYNAMIQUE DE CHALLENGE

Voix off :

Plusieurs équipes peuvent être mises en concurrence.

Visuels :

Idées :

- Score visible
 - Comparaison équipes
 - Énergie / engagement
-

11. VISUALISATION

Voix off :

Les participants rendent leur réflexion visible.

Visuels :

Idées :

- Tableaux visuels
 - Schémas
 - Structuration
-

12. RÔLE DU FORMATEUR

Voix off :

Le formateur devient facilitateur.

Visuels :

Idées :

- Formateur en posture basse
- Questionnement
- Accompagnement



13. RYTHME ET SIMPLIFICATION

Voix off :

Le formateur régule la complexité.

Visuels :



14. DÉBRIEFING

Voix off :

Le débriefing transforme l'expérience en apprentissage.

Visuels :



Idées :

- Cercle d'échange
 - Prise de recul
 - Discussion ouverte
-



15. LIEN PRATIQUE → THÉORIE

Voix off :

La théorie vient structurer l'expérience.

Visuels :



16. ÉQUILIBRE SIMULATION

Voix off :

Trouver le bon niveau de complexité.

Visuels :



17. BÉNÉFICES

Voix off :

La simulation crée engagement et compréhension.

Visuels :



18. CONCLUSION

Voix off :

On apprend en faisant... et en réfléchissant à ce que l'on fait.

Visuels :

VIEUX

SCRIPT VIDÉO PÉDAGOGIQUE – VERSION 10 MIN

Résoudre un problème par la simulation

 **Objectif :** Comprendre et s'approprier une démarche structurée de résolution de problème
 **Durée :** ~10 minutes

SCÈNE 1 — ACCROCHE (0:00 – 0:50)

 Musique douce, légèrement intrigante

Visuel :

Open space, emails qui s'accumulent, réunion tendue

Voix off :

Un client se plaint.

Un indicateur se dégrade.

Un processus semble dysfonctionner.

Pause

Et pourtant... rien ne semble avoir changé.

Visuel :

Manager pensif devant un écran

Voix off :

Dans ces situations, réagir vite ne suffit pas.

Texte écran :

“Comprendre avant d’agir”

SCÈNE 2 — OBJECTIF DE LA VIDÉO (0:50 – 1:30)

Visuel :

Titre + pictogrammes

Voix off :

Dans cette vidéo, vous allez découvrir une démarche simple et structurée pour :

- analyser un problème
- identifier ses causes profondes
- construire des solutions efficaces

Pause

Et pour cela... vous allez apprendre autrement.

SCÈNE 3 — POURQUOI UNE SIMULATION ? (1:30 – 2:20)

Visuel :

Salle de formation, participants en action

Voix off :

Plutôt que de commencer par la théorie...

nous vous proposons une simulation.

Texte écran :

“Apprendre par l’expérience”

Voix off :

La simulation permet de :

- tester sans risque
- faire des erreurs
- apprendre en situation

Voix off :

C’est une approche particulièrement efficace pour développer des compétences d’analyse et de décision.

SCÈNE 4 — MISE EN SITUATION (2:20 – 3:20)

 Légère tension narrative

Visuel :

Restaurant d'entreprise

Voix off :

Vous êtes à la tête d'une entreprise de restauration collective.

Depuis plusieurs semaines :

- les clients se plaignent
- les plats arrivent froids
- la fréquentation baisse

Pause

Et pourtant... vos équipes ont le sentiment de bien travailler.

Texte écran :

“Que se passe-t-il réellement ?”

Voix off :

Votre mission : analyser la situation... et résoudre le problème.

SCÈNE 5 — ÉTAPE 1 : CLARIFIER LE PROBLÈME (3:20 – 4:10)

Visuel :

Participants qui reformulent

Voix off :

Avant toute chose, il est essentiel de clarifier le problème.

Message clé :

“Un problème mal défini conduit à de mauvaises solutions.”

Voix off :

Posez-vous les bonnes questions :

- Quel est le problème précisément ?
- Depuis quand existe-t-il ?
- Qui est concerné ?

Pause réflexive (3 secondes)

👉 *Et vous, dans votre quotidien : prenez-vous le temps de reformuler les problèmes ?*

SCÈNE 6 — ÉTAPE 2 : FORMULER DES HYPOTHÈSES (4:10 – 5:00)

Visuel :

Brainstorming

Voix off :

Ensuite, formulez des hypothèses.

Voix off :

À ce stade :

- vous explorez
- vous ouvrez le champ des possibles
- vous mobilisez votre expérience

Message clé :

“Ne cherchez pas encore la solution. Cherchez à comprendre.”

SCÈNE 7 — ÉTAPE 3 : COLLECTER LES DONNÉES (5:00 – 6:00)

Visuel :

Cartes, sélection, hésitation

Voix off :

Pour valider ou invalider vos hypothèses...

vous devez collecter des données.

Texte écran :

“Pas d’analyse sans faits.”

Voix off :

Dans la simulation, chaque information a un coût.

Cela vous oblige à :

- prioriser
- cibler

- structurer votre démarche

Lien terrain :

Dans la réalité, ce coût représente le temps et les ressources nécessaires.

SCÈNE 8 — ÉTAPE 4 : ANALYSER ET STRUCTURER (6:00 – 7:00)

Visuel :

Tableaux, schémas, tri

Voix off :

Une fois les données collectées...

vous devez les analyser.

Voix off :

Pour cela, utilisez des représentations visuelles :

- tableaux
- graphiques
- schémas

Message clé :

“Visualiser, c’est déjà comprendre.”

SCÈNE 9 — ÉTAPE 5 : IDENTIFIER LES CAUSES RACINES (7:00 – 8:10)

Visuel :

Diagramme Ishikawa (sans le nom si besoin visuel simple)

Voix off :

C’est l’étape la plus importante.

Identifier les causes racines.

Texte écran :

“Symptôme ≠ cause”

Voix off :

Pour cela, vous pouvez utiliser :

- le questionnement “Pourquoi ?”
- un diagramme causes-effets

Voix off :

L’objectif est simple :

remonter à l’origine du problème...
et non traiter uniquement ses conséquences.

SCÈNE 10 — ÉTAPE 6 : CONSTRUIRE LE PLAN D’ACTION (8:10 – 9:00)

Visuel :

Plan structuré

Voix off :

Une fois les causes identifiées...

vous construisez votre plan d’action.

Voix off :

Un bon plan d’action doit :

- être concret
- être priorisé
- agir sur les causes

Message clé :

“Une solution durable traite la cause racine.”

SCÈNE 11 — LE DÉBRIEFING (9:00 – 9:30)

Visuel :

Échange avec formateur

Voix off :

Le débriefing permet de transformer l’expérience en apprentissage.

C’est le moment de :

- prendre du recul
- comprendre ses erreurs
- consolider ses acquis

SCÈNE 12 — SYNTHÈSE MÉTHODOLOGIQUE (9:30 – 9:50)

Visuel :

Schéma global type cycle

Voix off :

La démarche de résolution de problème suit une logique simple :

Clarifier → Analyser → Agir → Améliorer

SCÈNE 13 — CONCLUSION (9:50 – 10:15)

 Musique inspirante

Visuel :

Participants engagés

Voix off :

La résolution de problème est une compétence clé.

Elle ne s'apprend pas uniquement dans les livres...

Pause

Elle se construit par l'expérience.

Texte écran :

“Apprendre par l'action”

OUTRO

Logo / signature

 **Ce qui rend cette version vraiment
pédagogique**

- ✓ progression claire (6 étapes)
- ✓ messages clés mémorisables
- ✓ pauses réflexives (très important en e-learning)
- ✓ lien constant avec la réalité terrain
- ✓ équilibre pratique / concept

