

# Production intellectuelle 4

## DOCUMENT DE RECHERCHE

### sur le projet et son approche pédagogique



Heli Brander, Matti Lappalainen, Anita Hartikainen et l'équipe d'Echoo Play

**ECHOO**  
**PLAY**

Projet n° 2020-1-IS01-KA202-065802

*EchooPlay est un projet financé par la Commission européenne dans le cadre du programme « Erasmus+ ».*

*Cette publication ne reflète que l'opinion de son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*

## Contenu

|  |      |
|--|------|
| 1. Présentation du rapport   | 2    |
| 1.1 Abréviations   | 2    |
| 1.2 Objectifs et contenu du rapport  | 3    |
| 1.3 Objet et questions de recherche du rapport   | 4    |
| <i>Image 1. Questions de recherche du rapport.</i>   | 4    |
| 1.4 Organisation et progression du rapport   | 5    |
| 2. Cadre pédagogique du projet Echoo Play  | 6    |
| 2.1 Approche de la gamification  | 7    |
| 2.2. Approche créative   | 9    |
| 2.3. Approche ludopédagogique  | 12   |
| <i>Image 2. Composantes du jeu chez les adultes et leurs relations</i>                                 | 12   |
| 2.4. Risques liés à l'utilisation de la collaboration et du jeu dans l'enseignement et l'apprentissage | 14   |
| 3. Méthodologie du projet Echoo Play   | 15   |
| 3.1 Briques LEGO® pour l'identification de carrière  | 15   |
| 3.1.1 IKIGAI .....   | 17   |
| <i>Image 3. Concept d'IKIGAI</i>   | 17   |
| <i>Image 4. Cadre méthodologique de l'IKIGAI</i>   | 17   |
| 3.2 Jeu de plateau pour l'orientation professionnelle  | 18   |
| 4. Exemples de cas   | 1917 |
| 4.1 Exemples d'utilisation de briques LEGO® pour l'identification de carrière                          | 19   |
| 4.1.1 Italie .....   | 19   |
| 4.1.2 Islande .....  | 22   |
| 4.1.3 Finlande .....   | 24   |
| 4.1.4 France .....   | 28   |
| 4.2 Exemples de cas d'utilisation du jeu de plateau pour l'orientation professionnelle                 | 30   |
| 4.2.1 France .....   | 30   |
| 5. Analyse des expériences et de l'impact de l'utilisation de la méthodologie                          | 33   |
| 6. Conclusions et recommandations pour l'utilisation ultérieure de la méthodologie                     | 35   |
| 7. Bibliographie   | 36   |

# 1. Présentation du rapport

## 1.1 Abréviations

|     |  |
|-----|--|
| UE  | Union européenne                                     |
| HEI | Etablissement d'enseignement supérieur               |
| TIC | Technologies de l'information et de la communication |
|     | Production intellectuelle IO                         |
| LSP | LEGO® SERIOUS PLAY®                                  |
| PME | Petites et moyennes entreprises                      |
| EFP | Enseignement et formation professionnels             |



## 1.2 Objectifs et contenu du rapport

Le projet Echoo Play porte sur l'innovation et de la création de nouveaux éléments et solutions de soutien créatifs dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP).

Les buts et objectifs du projet sont les suivants :

- Promouvoir le développement, tester et mettre en œuvre des PRATIQUES ET DES MÉTHODOLOGIES INNOVANTES ET ENGAGEANTES dans l'EFP via une approche de GAMIFICATION
- Rechercher, explorer et découvrir dans toute l'UE des exemples de pratiques en matière de conseil en orientation professionnelle efficace en Europe
- Transmettre les connaissances sur les MÉTHODOLOGIES à travers une BOÎTE À OUTILS et un JEU DE SOCIÉTÉ, en expliquant comment les mettre en œuvre dans l'EFP, en apportant des conseils, des détails pratiques et en les détaillant dans un DOCUMENT DE RECHERCHE

Ce document de recherche se concentre spécifiquement, comme indiqué, sur la description des méthodologies produites au cours du projet et sur le partage d'expériences ainsi que d'exemples de cas de leur application, de tests et des résultats observés sur les groupes cibles.

Le document conceptuel de ce résultat a été présenté lors de l'événement de formation conjointe du personnel Echoo Play par l'équipe du projet Echoo Play de l'Université deTurku (Finlande). Tous les partenaires ont été invités à commenter et approfondir les idées. Le projet a été donc commenté et examiné par le personnel représentant différentes organisations à travers l'Europe et au sein de l'équipe du projet:

- Centre Suðurnes pour l'apprentissage tout au long de la vie (MSS), Reykjanesbær, Islande
- EuroNet, Potenza, Italie
- Kelje Production, Verosvres, France
- StudioDomino, Potenza, Italie

### 1.3 Objet et questions de recherche du rapport

L'objectif de ce document de recherche étant de décrire les méthodologies du projet et de partager les expériences des différents exemples de cas ainsi que leur application, leurs effets et leurs impacts, le rapport se concentrera sur l'exploration et la recherche de réponses aux questions de recherche suivantes :

- Comment et sur quelle base le processus de développement des méthodes d'orientation professionnelle a-t-il été poursuivi dans le cadre du projet ?
- Quelles sont les caractéristiques des méthodes développées dans le cadre du projet ?
- Sur quoi repose l'idée d'utiliser ces méthodes pour l'orientation professionnelle et quelles sont les conditions requises dans la pratique ?
- Quels sont les avantages et les effets perçus des méthodes développées ?

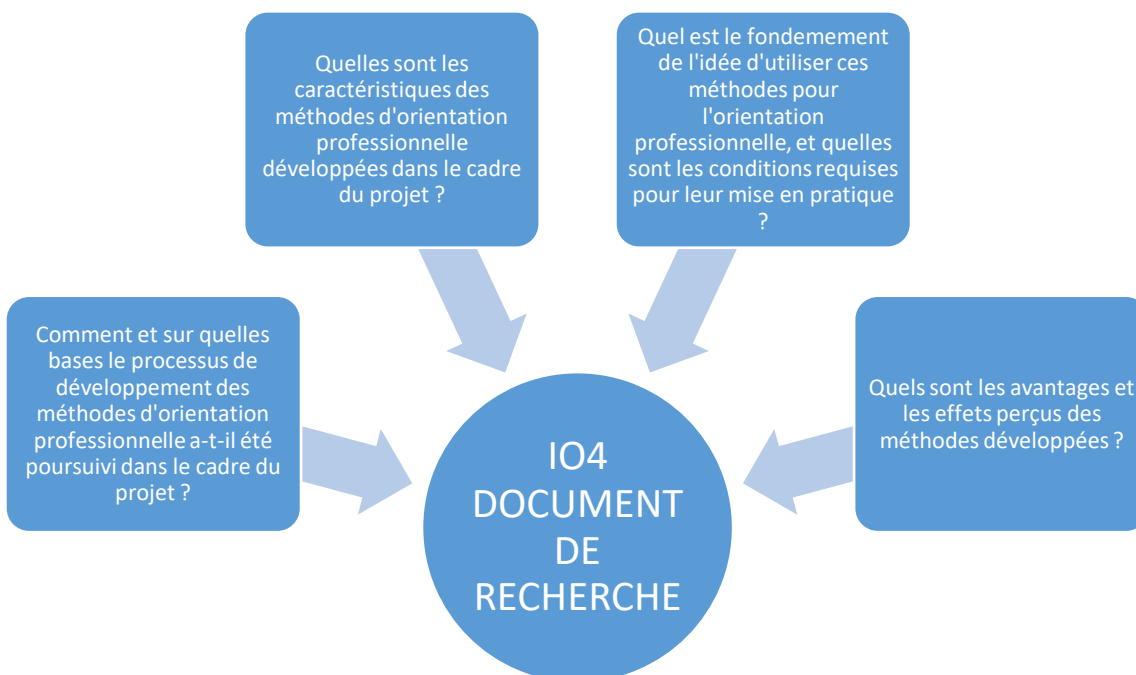


Image 1. Questions de recherche du rapport.

## 1.4 Organisation et progression du rapport

Le rapport commence par la définition des concepts les plus courants qui y figurent. Dans le premier chapitre, le projet Echoo Play est présenté dans un bref résumé avec son contexte, ses buts et ses objectifs. C'est également dans ce chapitre que sont définis le but du rapport et les questions de recherche.

Le deuxième chapitre décrit ensuite le contexte théorique du document de recherche : l'approche de gamification, l'approche créative et l'approche ludopédagogique, qui servent de cadre didactique pour le développement du projet.

Dans les troisième et quatrième chapitres, le rapport décrit ensuite les méthodologies développées dans le cadre du projet Echoo Play, un GUIDE POUR LA BOÎTE À OUTILS LEGO® pour l'identification de carrière et jeu de plateau pour l'orientation professionnelle, en décrivant les principales caractéristiques des deux méthodologies ainsi que les exemples de cas de leur utilisation.

Le cinquième chapitre porte sur l'analyse des expériences et des impacts et effets expérimentés des tests et utilisation de la méthodologie.

Enfin, dans le sixième chapitre, des conclusions sont tirées, basées sur les chapitres précédents, et des recommandations sont données pour l'utilisation des méthodes à l'avenir, après le projet.

## 2. Cadre pédagogique du projet Echoo Play

Le projet Echoo Play porte sur l'innovation et la création de nouveaux éléments et solutions de soutien créatifs dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP).

Le cadre pédagogique du projet consiste en des méthodologies qui incluent l'approche de la gamification, l'approche créative et l'approche du jeu éducatif pour l'orientation professionnelle. Les approches mentionnées ci-dessus constituent le point de départ, que nous voulons mettre en avant dans le projet Echoo Play, dans le cadre de la création d'innovations en matière d'orientation professionnelle.

Ainsi, l'ensemble des résultats intellectuels du projet Echoo Play, qui comprennent le résultat intellectuel IO1 Rapport de collecte de données, le IO2 Guide de la boîte à outils sur les briques LEGO® pour l'identification de carrière, et le IO3 Jeu de société pour l'orientation professionnelle, sont tous liés aux méthodologies présentées dans ce chapitre. Chacun de ces rapports intellectuels atteste de la validité des méthodologies en termes de contenu de la manière suivante :

- **IO1 Le rapport d'analyse de données** décrit les besoins et les défis émergents en matière d'employabilité dans les pays partenaires, sur la base de l'analyse menée par chaque partenaire et leurs parties prenantes locales. Il constitue le point de départ du développement de l'approche pédagogique et des contenus nécessaires à la définition du Guide de la boîte à outils (IO2) et du plateau de jeu (IO3).
- **IO2 Le guide de la boîte à outils LEGO pour l'identification de carrière** décrit une toute nouvelle méthodologie, développée dans le cadre du projet Echoo Play, inspirée de certains principes de la méthodologie LEGO® SERIOUS PLAY®, et destinée à être utilisée par les éducateurs pour soutenir une meilleure identification professionnelle des groupes cibles.
- **IO3 Le jeu de plateau SKILLS ACADEMY** donne vie à une innovation nouvelle et créative en matière d'orientation professionnelle qui aide les groupes cibles à comprendre leurs propres forces, intérêts et besoins de développement, et soutient leur identification professionnelle par la créativité et le jeu.

## 2.1 Approche de la gamification

Prenant position sur l'idée que les applications « gamifiées » offrent une vision de nouveaux phénomènes ludiques qui complètent la notion de divertissement, le concept de gamification est expliqué pour désigner "l'utilisation d'éléments de conception de jeux dans des contextes non ludiques" (Deterding, Khaled, Nacke & Dixon, 2011). L'idée principale est d'utiliser les « blocs de construction » des jeux, à adapter à des situations réelles, souvent pour servir de motivations à des comportements spécifiques dans la situation gamifiée (Sailer, Hense, Mayr & Mandl 2017, 371).

Comme l'indique Fuchs (2012) :

*" Il existe une multitude d'activités qui sont façonnées selon le cliché ou la tradition du jeu : les tableaux de classement des universités, les concours de l'employé du mois, les interfaces utilisateur pour les pages Web des entreprises, les règlements d'évaluation académique, etc. ". Jesse Schell va jusqu'à affirmer que "... chaque seconde de votre vie, vous jouez à un jeu d'une manière ou d'une autre" (Schell, 2010). Même si l'on ne veut pas le suivre sur ce terrain, il sera possible de détecter la gamification à de nombreuses occasions au sens où Deterding, Khaled, Nacke et Dixon la définissent. " (Fuchs 2012, 22.)*

Dans le projet Echo Play, une approche importante est la perspective de la gamification, car celle-ci en tant qu'activité est considérée comme jouant un rôle clé en sa qualité de méthode pour maintenir la motivation des groupes cibles lorsqu'il est question, par exemple, d'apprendre et d'adopter de nouveaux contenus ainsi que de se concentrer vers son propre parcours et son développement professionnel.

Tout en affirmant que le caractère ludique est commercialisé comme une caractéristique du jeu lui-même, Fuchs (2012) a également attiré l'attention sur la question de savoir ce qui rend un objet ludique :

*"La réification du caractère ludique comme une propriété d'un objet est bien sûr une suggestion séduisante. Elle suggère que tout le monde peut se procurer une expérience ludique agréable en achetant l'objet. Mais un objet, quel qu'il soit, peut-il être ludique ? À première vue, il semble que les objets n'ont pas de potentiel ludique en soi. Un bâton de bois peut être un jouet. Une pierre peut être un jouet. Un jouet conçu de manière astucieuse peut être un jouet ou, en pratique, ne pas l'être. Cela dépend si l'objet est utilisé de manière ludique ou non. Ce n'est pas la propriété d'une pierre ou d'un bâton d'être un jouet, car on peut jouer avec n'importe quoi. Il semble que ce soit plutôt le contexte d'application qui fasse d'un objet un jouet dans une situation donnée et à un moment donné. Prenez par exemple une poignée des LEGO® et déposez-les dans la chambre d'un enfant européen des années 1970. Prenez ensuite les mêmes briques et placez-les dans un temple égyptien en 2000 avant Jésus-Christ. Enfin, essayez de placer des LEGO® en face du conservateur d'un musée de design contemporain au centre de Tokyo. Vous constaterez que les briques seront utilisées comme un jouet dans l'un des cas et comme un objet sacré ou une pièce de l'histoire du design dans les autres cas. Il semble que le caractère ludique ne puisse jamais être possédé par l'objet seul. " (Fuchs 2012, 22.)*



Comme nous l'avons dit, la gamification et l'utilisation des éléments du jeu traitent de la motivation, mais en se référant à cela, comme l'indique Fuchs (2012,22), « la principale différence entre les jeux et la gamification est que la gamification est généralement utilisée pour promouvoir des objectifs en dehors du jeu ». (Fuchs 2012, 22.)



## 2.2. L'approche créative

En ce qui concerne le projet Echoo Play, la créativité est l'un des concepts de base et des principes sous-jacents aux méthodologies développées dans le projet.

Selon Fisher & Williams (2005), la créativité consiste à produire des résultats originaux et pertinents. L'originalité peut être liée aux expériences antérieures d'une personne ou d'un groupe, ou bien il peut s'agir d'une définition vraiment unique de ce qui est déjà généralement connu et pensé jusque-là. La pensée créative concerne également la capacité d'évaluer et de juger la valeur des idées et des résultats. (Fisher & Williams 2005).

Le concept de créativité a déjà suscité de l'intérêt dans le passé, lorsque l'accent est mis sur le développement de méthodologies innovantes pour soutenir des activités telles que l'apprentissage, la réflexion sur la carrière, l'orientation professionnelle et le conseil en orientation professionnelle.

En ce qui concerne la créativité dans le conseil en orientation professionnelle, Barclay (2019) met en évidence les résultats de recherche des pionniers suivants :

*" Benjamin (1984) a cité la créativité comme " une dimension fascinante du fonctionnement mental " (p. 2) et a créé une fiche d'information qui propose des approches créatives pour l'intégration de la créativité dans le cadre de l'expérience de conseil. Certaines de ces approches englobent les points de vue futuristes, l'imagerie et la fantaisie. En 2015, Lawrence, Foster et Tieso ont fait la promotion de l'intégration de la formation à la créativité dans la formation des conseillers. Ces auteurs ont proposé des moyens d'intégrer la formation à la créativité dans plusieurs cours que l'on retrouve dans la plupart des programmes d'études supérieures en formation de conseillers. Ils ont recommandé des activités en classe qui poussent les étudiants à composer avec l'ambiguïté et l'attribution de journaux de risques qui exigent des étudiants qu'ils explorent et élargissent leurs zones de confort. " (Barclay 2019, 3.)*

*"Heppner, O'Brien, Hinkelman et Humphrey (1994) ont recommandé plusieurs stratégies pour inclure la créativité dans les séances d'orientation professionnelle. Comme Benjamin (1984), ils ont recommandé l'imagerie guidée, ainsi que des exercices écrits, l'utilisation de métaphores, des approches systémiques, l'art et l'analyse des héros et héroïnes. La valeur de la créativité dans le conseil en orientation professionnelle s'est poursuivie avec McMahon (2006, 2017) qui préconise la créativité comme " fondamentale pour les approches constructivistes du conseil en orientation professionnelle " (McMahon, 2017, p. 223). McMahon a beaucoup écrit sur l'utilisation de diverses formes de créativité dans le conseil en orientation professionnelle, notamment l'utilisation de métaphores (McMahon, 2006) et la narration d'histoires (McMahon 2006, 2007, 2009). Plus tard, McMahon et Watson (2010) ont poursuivi le thème de la narration comme méthode créative pour travailler avec les clients dans le cadre du conseil en carrière constructiviste. " (Barclay 2019, 3.)*

Dans sa recherche, Yang (2019) aborde la discussion sur pourquoi et comment utiliser l'activité créative dans la gestion des parcours professionnels, alors qu'il introduit une approche créative de la mise en œuvre de l'orientation professionnelle dans l'enseignement supérieur contemporain:

"Cet article décrit une approche créative de la mise en œuvre de l'orientation professionnelle dans l'enseignement supérieur contemporain. Après une discussion théorique sur le mécanisme de motivation qui est à la base du processus d'exploration de carrière, la validité de l'utilisation d'une approche narrative pour établir le profil professionnel des étudiants de premier cycle a été examinée. Un journal de vie dans le futur a ensuite été finalisé, reliant ainsi l'exploration de carrière et la gestion de carrière. Sur le plan méthodologique, les écrits sur la carrière de 128 étudiants ont été examinés par le biais d'une analyse des modèles, qui a été établie par une conceptualisation des carrières idéales de 132 participants. Les résultats ont montré que la faible conscience des forces personnelles des étudiants de premier cycle et le manque de motivation pour la poursuite des différentes professions pouvaient être atténués par la construction de leur identité de carrière, l'écriture celle-ci et par la constitution narrative holistique d'une perspective de carrière." (Yang 2019, 700.)

Plus loin dans le chapitre 3 de ce document de recherche, une méthodologie créative avec des Lego® pour l'identification de carrière est présentée. Elle s'appuie sur la méthode de LEGO® SERIOUS PLAY® (LSP), qui apporte une idée de créativité en construisant quelque chose avec vos mains.

Le guide Echoo Play de la boîte à outils LEGO® décrit ce contexte de la manière suivante :

*Seymour Papert (le plus important élève de Piaget) a étendu la théorie du constructivisme à ce qu'il a appelé le constructionnisme. Papert affirme que l'apprentissage se produit surtout lorsqu'on s'engage dans la création d'objets physiques - par exemple lorsqu'on joue avec des briques LEGO® (Papert, 1993).<sup>1</sup>*

*Selon les théories de Papert, la méthode LSP est souvent appelée "penser par les mains" ou "apprendre en faisant". En outre, Papert a remarqué que lorsque les gens fabriquent quelque chose avec leurs mains, ils sont dans un état d'engagement plus profond (appelé plus tard "flow" par Csíkszentmihályi) par rapport aux situations où ils ne font que résoudre des questions abstraites.*

*Mais ils ne peuvent pas négliger la contribution de Maria Montessori<sup>2</sup>. Les mains et leur mouvement jouent un rôle central dans l'approche pédagogique de Montessori. Au début d'un atelier LSP, les animateurs disent : "Faites confiance à vos mains". Pourquoi ? Parce que, comme le disait M. Montessori, les mains sont l'organe exécutif de l'intelligence : lorsque nous construisons, nous donnons un sens à la réalité, nous développons à la fois notre connaissance et notre conscience, et nous faisons l'expérience du monde.*

*Elle disait aussi que lorsque nous voulons vérifier si quelqu'un a compris quelque chose, nous devons lui demander de le montrer.*

*Nous pouvons donc noter que l'approche de Maria Montessori fait partie des théories clés sur lesquelles se fonde le programme LSP.*

Selon le guide Echoo Play de la boîte à outils LEGO®

<sup>1</sup> Seymour Papert, *The Children's Machine*, New York, NY: Basic Books 1993

<sup>2</sup> Maria Montessori, *The discovery of the child*, The Montessori-Pierson Estates 1948

*« Le projet Echoo Play vise à exploiter et valoriser le pouvoir des mains d'une manière spéciale à travers le développement de solutions basées sur la méthode LSP pour soutenir le processus de guidance mais enrichies de solutions originales et combinées à d'autres outils et approches ».*



### 2.3. Approche ludopédagogique

Jouer ensemble dans un contexte éducatif utilise de nombreuses caractéristiques de l'apprentissage actif et collaboratif. Du point de vue de l'étudiant, la possibilité de collaborer, de s'engager dans des travaux pratiques et de bénéficier du soutien d'autres étudiants peut conduire à une expérience plus satisfaisante que les approches pédagogiques traditionnelles (Sointu et al. 2022). De même, les activités de réseau social non liées à la tâche, qui font souvent partie du jeu, peuvent être importantes pour la cohésion du groupe, l'orientation de l'équipe, la confiance mutuelle et le sentiment de communauté (Järvelä et al. 2014). Elles créent une atmosphère, qui favorise l'apprentissage.

Selon Guitard, Ferland et Dutil (2005), le caractère ludique est généralement associé aux enfants et non aux adultes. Dans les résultats de la recherche sur la signification du concept de l'esprit ludique à l'âge adulte, ces auteurs ont proposé la définition suivante, qui est également la première étude à se concentrer sur une définition conceptuelle de l'esprit ludique chez les adultes :

*"...L'enjouement est un état d'esprit, une prédisposition interne qui est composé de créativité, curiosité, sens de l'humour, plaisir et spontanéité. Le jeu permet aux adultes d'aborder les activités avec la même ouverture de l'esprit avec lequel l'enfant aborde le jeu; Le début est connu et la fin de la CISE est anticipée mais le déroulement peut varier. Avec l'espièglerie, les situations sectaires sont perçues comme des défis à relever, des occasions d'apprendre et des possibilités d'augmenter la capacité d'augmenter les compétences et aptitudes de NE. Furthermore, les erreurs ne sont plus considérées comme un échec mais plutôt comme une possibilité d'apprendre et de grandir. Chez l'adulte, la dimension ludique dépasse les frontières du jeu et s'étend à toutes les situations de la vie. (Guitard et al., 2005, 19)*

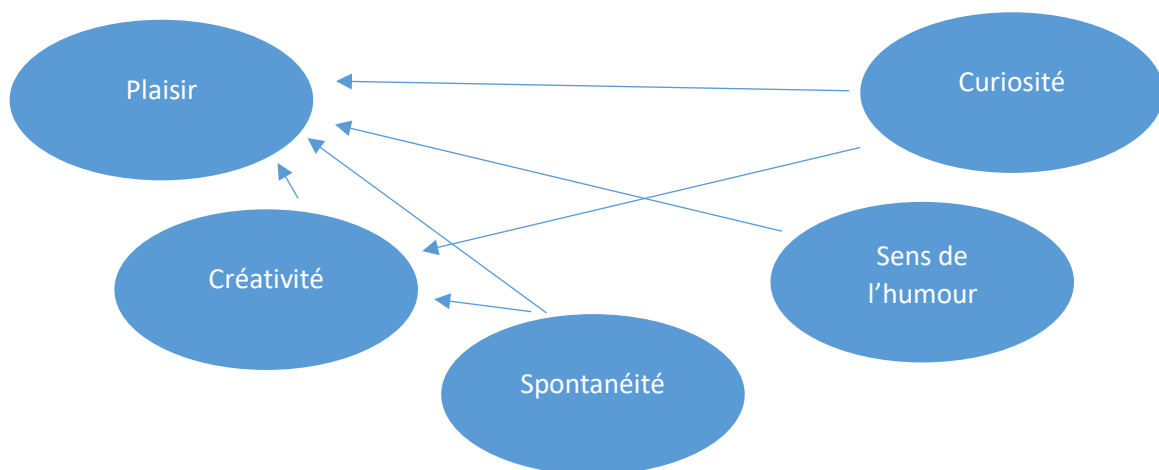


Image 2. Composantes du jeu chez les adultes et leurs relations (Guitard, Ferland & Dutil 2005, 19, édité)

Selon Guitard et al. (2005) :

*" Chez l'adulte, cette attitude dépasse les frontières du jeu et s'étend à toutes les situations de la vie. Elle devient une manière d'aborder les activités. L'aspect ludique permet aux adultes de prendre de la distance par rapport à eux-mêmes, aux autres, aux situations et aux conventions, d'aborder les situations avec un esprit ouvert, de trouver des solutions originales et inédites aux problèmes et de mieux affronter et accepter les difficultés, l'échec et l'adversité. Par conséquent, le caractère ludique pourrait être utile pour développer la performance professionnelle d'un individu. " (Guitard et al., 2005, 21.)*

De même, Kristiansen et Rasmussen (2014) soulèvent le fait qu'apprendre de manière ludique dans un environnement de soutien engageant provoque souvent une émotion positive et une expérience affective chez les participants. (Kristiansen et.al 2014).



## 2.4. Risques liés à l'utilisation de la collaboration et du jeu dans l'enseignement et l'apprentissage

La recherche et la pratique ont montré que, même si la collaboration offre de nombreuses possibilités, elle peut également comporter un certain nombre de défis ou de facteurs d'échec. L'interaction est toujours une activité humaine imprévue. Les risques liés à la collaboration peuvent être les suivants :

- **Défis cognitifs** lorsque les étudiants ne sont pas en mesure de comprendre les tâches, la pensée des autres et les perspectives multiples.
- **Des problèmes de motivation** peuvent surgir lorsque les élèves ont des objectifs, des priorités ou des attentes différents.
- Les défis émotionnels sont rencontrés, quand il y a des problèmes dans l'interaction avec différentes personnes, dans la confiance ou dans la communauté. (Järvelä et al. 2018.)

Tous ces risques peuvent devenir réels également dans les jeux. Certains élèves ont du mal à être impliqués dans le jeu, craignent de passer à côté " d'autres apprentissages plus sérieux ", sont mal à l'aise avec le caractère ambigu du processus et le fait de laisser celui-ci prendre forme (Peabody & Noyes 2017).



## 3. Méthodologie du projet Echoo Play

### 3.1 Briques LEGO® pour l'identification de carrière

La méthodologie du projet Echoo Play a été influencée par une méthode appelée LEGO® SERIOUS PLAY® (LSP), qui, selon Frick, Tardini et Cantoni (2013) est « un atelier animé où les participants répondent aux tâches en construisant des modèles symboliques et métaphoriques avec des briques LEGO® et en les présentant aux autres participants. » (Frick et. coll., 2013, p. 3).

Citant Frick et. AL (2013):

*« LSP a été inventé à la fin des années 1990 à la demande de la société LEGO elle-même, qui voulait trouver de nouvelles façons de développer sa propre stratégie. Grâce à la contribution de Johann Roos et Bart Victor et – plus tard – de Robert Rasmussen, LSP a été officiellement lancé en 2002. Initialement, LSP se composait de deux applications standard : Real Time Identity et Real Time Strategy. En 2010, les principes de base et la philosophie de LSP ont été rendus « open source » et de nouvelles applications ont été créées, telles que URL – User Requirements with LEGO®.*

*LSP s'appuie sur un ensemble de valeurs de base, qui peuvent être résumées comme suit :*

- *La réponse est dans le système.*
- *Chacun doit exprimer ses réflexions.*
- *Il n'y a pas UNE seule bonne réponse.*

*Le processus de base du LSP repose sur quatre étapes essentielles :*

- *L'animateur pose un défi.*
- *Les participants construisent leurs réponses à l'aide des LEGO®.*
- *Les participants partagent leurs réponses avec d'autres participants.*
- *Les participants réfléchissent à ce qu'ils ont vu et entendu.*

*Le concept LSP est fondé sur quelques théories clés : l'importance du jeu comme moyen d'apprendre par l'exploration et la narration ; constructionnisme; la connexion main-esprit comme nouvelle voie pour la pensée créative et expressive; et le rôle des différents types d'imagination.*

(Frick et. al 2013, 3).



En ce qui concerne l'utilisation de la méthode, James et Nerantzi (2018) ont déclaré que :

*« LEGO® SERIOUS PLAY® est de plus en plus utilisé dans l'enseignement supérieur pour explorer des problèmes et des questions complexes et engager les apprenants et le personnel académique dans des approches plus pratiques de l'apprentissage et du développement. »*

(James et.al. 2018, 154.)

La définition suivante de la méthode des briques LEGO® pour l'identification de carrière du projet Echoo Play est citée dans le projet Echoo Play Toolkit Guide produit en tant que production intellectuelle 2.

Selon le guide Echoo Play Toolkit:

*« La méthodologie développée, testée, adaptée et mise en œuvre par le consortium Echoo Play est basée sur certains principes du document LEGO SERIOUS PLAY® Open Source publié par le groupe LEGO®. »*

*Au cours du développement de la méthodologie, nous avons utilisé des briques LEGO® avec des éléments pédagogiques et didactiques, mais aussi des éléments de gamification intensive et des points de vue pratiques issus de méthodes d'orientation, de conseil et de coaching.*

*Les LEGO® pour l'identification de carrière est une méthodologie utilisée pour aider les éducateurs à une meilleure définition des orientations professionnelles.*

*Au cours des tests et du développement, nous avons rapidement constaté que la méthodologie devait être adaptée et qu'elle changeait en fonction des utilisateurs :*

- *Les étudiants*
- *Les chômeurs*
- *Les migrants*

*De même, dans la même perspective, il est nécessaire de différencier la méthodologie en raison de différents besoins, par exemple, les élèves de dernière année de l'enseignement secondaire ont besoin d'une approche conforme à leurs choix possibles, tels que les études universitaires ou la filière professionnelle.*

*La phase de conception de l'atelier utilisant la méthodologie des briques LEGO® pour l'identification de carrière est essentielle pour développer des résultats, des réflexions et des idées pertinents pour les utilisateurs.*

### 3.1.1 IKIGAI

Le cadre méthodologique IKIGAI peut être considéré comme l'un des éléments centraux de la méthode des briques LEGO® pour l'identification de carrière. Le cadre IKIGAI est un outil permettant aux participants de mener une réflexion finale sur la signification des modèles LEGO® qu'ils ont construits.

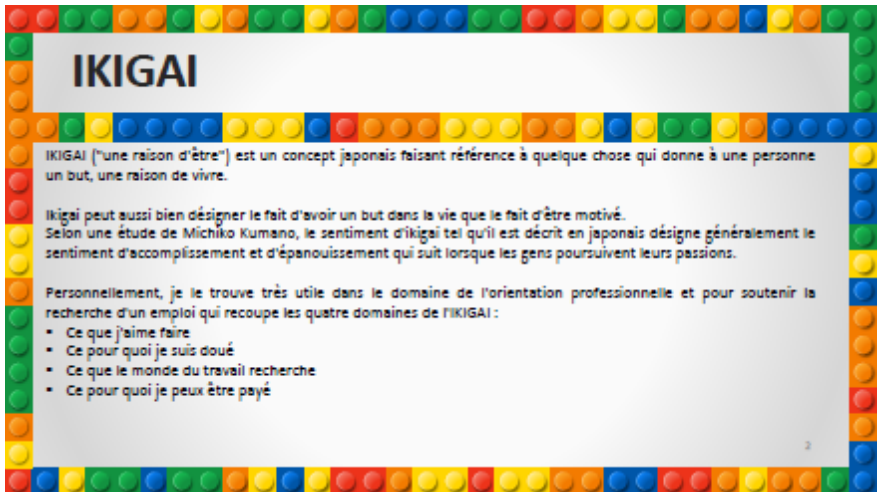
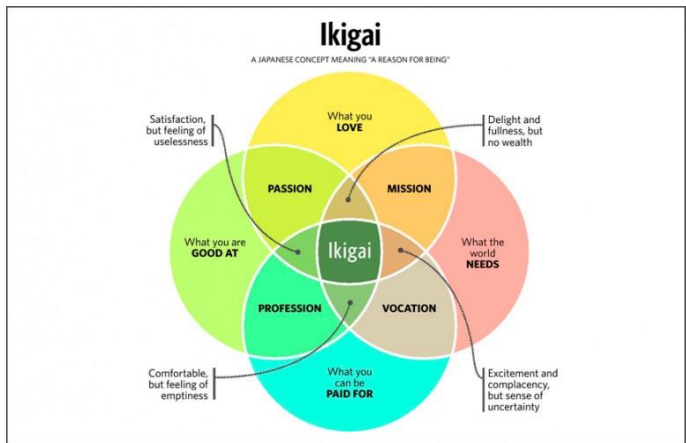


Image 3. Concept d'IKIGAI

En pratique, l'IKIGAI représente un état idéal que l'on souhaite atteindre, et donc, à l'aide du modèle IKIGAI, l'idée est de réfléchir aux lacunes personnelles afin d'atteindre le centre du



modèle.

Image 4. Cadre méthodologique de l'IKIGAI

## 3.2 Jeu de plateau pour l'orientation professionnelle

L'une des productions intellectuelles du projet Echoo Play était un jeu de plateau destiné à soutenir et à développer l'orientation professionnelle de ses participants. Il s'agit d'une ressource éducative ouverte (OER) destinée à être jouée par différents groupes cibles (étudiants, chômeurs, migrants) de l'enseignement et de la formation professionnelle, et à être soutenue et guidée par des formateurs, des éducateurs, des coachs de carrière, des conseillers, etc. dans des organisations et des institutions liées à la carrière, à l'emploi et à la recherche d'emploi.

Le développement du jeu s'est fait selon un processus qui a commencé par la détermination de la nature et de l'objectif du jeu et de ce qu'il ne doit pas devenir. La conclusion qui s'est imposée est que le jeu aura pour but d'être adapté afin d'aider et de former les participants à réfléchir à leur propre situation et à leurs compétences sur le marché du travail actuel et dans la recherche d'emploi. Le jeu agit comme un outil d'inspiration et de motivation en fournissant des informations et des perspectives et en aidant les participants à comprendre les divers besoins et situations de la vie professionnelle actuelle et du marché du travail.

Le processus commun de développement du jeu a été dirigé par KELJE (France), qui, en plus de concevoir la philosophie de la faisabilité et la mécanique du jeu, était responsable des étapes du processus et du transfert de l'idée au niveau des applications fonctionnelles. Le processus a progressé étape par étape, selon la spirale itérative suivante :

1. Planification de l'idée et de l'objectif pédagogique du jeu ;
2. Amener les idées au niveau des ébauches et du retour d'information ;
3. Construction du jeu et production du contenu de manière contrôlée et progressive (équipes partenaires spécifiques au pays) ;
4. Révision conjointe, retour et approbation des différentes étapes au niveau de l'ensemble de l'équipe ;
5. Production du contenu à la fois en anglais et dans les quatre langues des partenaires (islandais, italien, finnois, français).

## 4. Exemples de cas

### 4.1 Exemples d'utilisation de briques LEGO® pour l'identification de carrière

#### 4.1.1 Italie

Cas 1 :

|   |  |
|---|--|
| <b>Événement et pays</b>  | Atelier Lego® , Euro-Net, Italie   |
| <b>Date</b>   | 6 juillet 2022   |
| <b>Groupe cible/participants</b>  | Élèves du secondaire (âgés de 18 à 19 ans)   |
| <b>Nombre de participants</b>   | 7  |
| <b>Durée</b>  | 2h 30 min  |
| <b>Objectifs</b>  | Offrir un soutien dans le choix du niveau d'enseignement suivant (enseignement supérieur)  |
| <b>Tâches du participant</b>  | Développer une vision claire et une conscience de soi sur les parcours professionnels et de vie possibles  |
| <b>Tâches de l'animateur</b>  | Définir l'atelier (objectif, contenu, explication de la méthode courte et matériel = 1 table ronde avec plusieurs kits Lego, vidéoprojecteur, intervenants et poster) et agir en tant que facilitateur dans le processus en donnant la parole à tous les participants  |
| <b>COMMENTAIRES</b><br>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?<br>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?<br>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?<br>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?<br>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?<br>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ? | <p>a. Les commentaires des participants ont été très positifs en ce qui concerne la méthode et le contenu.</p> <p>b. Ils ont déclaré qu'en 5 ans à l'école secondaire, personne ne leur a posé de questions sur leur carrière possible.</p> <p>c. Le succès était lié à la curieuse participation de tous les participants.</p> <p>d. Au début de l'atelier, il est obligatoire de présenter les objectifs et les règles.</p> <p>e. Il est nécessaire de concevoir l'atelier différemment pour différents types d'étudiants. Par exemple, les étudiants d'un lycée sont différents des étudiants d'une école secondaire professionnelle – les premiers sont davantage axés sur les choix du corps professoral à l'université tandis que les étudiants de l'EFP sont plus axés directement sur le marché du travail réel ou une spécialisation particulière, ce qui est nécessaire au marché du travail en ce moment.</p> <p>f. Plus d'attention et de concentration sur la vision des étudiants pour l'avenir parce qu'ils ne sont pas habitués à imaginer leur avenir au cours de la période d'étude.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>IMPACT</b><br/>Analyser les impacts obtenus ainsi que l'avenir de l'utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :</p> <p>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?</p> <p>b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l'avenir dans votre pays/organisation ?</p> <p>c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?</p> <p>d. D'autres commentaires, notions et idées ?</p> | <p>a. Je l'ai exploré avec des chômeurs de plus de 35 ans, des migrants à la recherche d'un emploi, des étudiants de classe de maître à la recherche d'emplois de haut niveau et j'aimerais l'appliquer aux étudiants en fin d'école primaire choisissant l'école secondaire.</p> <p>b. Je pense qu'il y a beaucoup de potentiel dans la transférabilité dans différents contextes à la fois éducatifs et professionnels.</p> <p>c. Dans les écoles primaires et secondaires, dans des contextes professionnels et à l'université, mais aussi dans les services de l'emploi</p> <p>d. Je considère que la méthode est très puissante, mais il faut prendre soin et consacrer un certain temps à la conception des ateliers car il n'existe pas de solution universelle. Les questions et les défis posés aux participants doivent être significatifs et les soutenir dans leur parcours professionnel et de vie personnels.</p> |
|--|---|

**Cas 2 :**

|   |   |
|---|---|
| <b>Événement et pays</b>  | Atelier Lego® , Studiodomino, Italie  |
| <b>Date</b>   | 5 décembre 2022   |
| <b>Groupe cible/participants</b>  | Etudiants de MACU - Master en Capital Humain  |
| <b>Nombre de participants</b>   | 35  |
| <b>Durée</b>  | 3h  |
| <b>Objectifs</b>  | Soutenir le choix professionnel (motivations et/ou aspirations) de devenir spécialiste RH   |
| <b>Tâches du participant</b>  | Explorer, comprendre et partager les principaux enjeux de leur choix  |
| <b>Tâches de l'animateur</b>  | Préparez l'atelier (ordre du jour, contenu, espace et matériel = 6 tables de 6 places plus une table pour les trucs Lego, tableau de papier et affichez-le) et socialisez les règles d'engagement.  |
| <p><b>COMMENTAIRES</b></p> <p>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?</p> <p>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?</p> <p>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?</p> <p>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?</p> | <p>a. Les commentaires des participants ont été très positifs à la fois sur la méthode et le contenu.</p> <p>b. Ils étaient étonnés par la puissance de leurs mains</p> <p>c. Les succès était lié au niveau élevé d'engagement de tous les participants.</p> <p>d. Au début de l'atelier est obligatoire présenter à la fois l'ordre du jour, les objectifs et les règles.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?<br/>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ?</p>  |   |
| <p><b>IMPACT</b><br/>Analyser les impacts obtenus ainsi que l’avenir de l’utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :<br/>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?<br/>b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l’avenir dans votre pays/organisation ?<br/>c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?<br/>d. D’autres commentaires, notions et idées ?</p> | <p>a. Tous les groupes dans lesquels chaque participant doit mieux comprendre les raisons de ses choix ou de ses aspirations</p> <p>b. Je pense qu’il existe un réel moyen de transférer et d’utiliser cette approche à différents stades de l’éducation ou de l’expérience professionnelle.</p> <p>c. À la fois à l’intérieur de l’Université (par exemple pour soutenir le placement ou guider les événements) et les fournisseurs de services d’orientation qui soutiennent les processus d’orientation professionnelle. Nous pourrions utiliser cette méthodologie au sein des entreprises et des organisations que nous servons, pour aider les équipes de diverses manières, par exemple en mettant l’accent sur l’amélioration de la qualité pour nos clients.</p> |

## 4.1.2 Islande

|   |  |
|---|--|
| <b>Événement et pays</b>  | Atelier Lego® , MSS, Islande   |
| <b>Date</b>   | 5 décembre 2022  |
| <b>Groupe cible/participants</b>  | Participants : chômeurs à la recherche d'un emploi dans les jardins d'enfant   |
| <b>Nombre de participants</b>   | 17   |
| <b>Durée</b>  | 3h   |
| <b>Objectifs</b>  | Les participants à trouver leurs motivations internes et des solutions vers leur objectif d'employabilité, et considérer l'équilibre entre la vie et le travail  |
| <b>Tâches du participant</b>  | Explorez, expliquez et partagez les principales découvertes et défis liés à leurs constructions.   |
| <b>Tâches de l'animateur</b>  | Préparation de l'atelier (dans le cadre d'un cours pour les chômeurs visant à trouver un emploi dans les jardins d'enfants), diriger les participants avec des devoirs et animer des discussions.  |
| <b>COMMENTAIRES</b><br><b>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?</b><br><b>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?</b><br><b>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?</b><br><b>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?</b><br><b>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?</b><br><b>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ?</b> | <p>a. Réponse positive, et les participants ont utilisé le temps pour analyser leurs objectifs de vie et de travail. Ils étaient ravis d'utiliser les briques LEGO comme outil pour penser à l'intérieur.</p> <p>b. Les gens de diverses régions culturelles avaient un niveau variable de difficulté à entrer dans le flux.</p> <p>c. L'expérience globale a augmenté la concentration des participants et elle a estimé qu'ils étaient en mesure de l'appliquer à leurs objectifs.</p> <p>d. Il y a eu quelques problèmes techniques avec l'initiation de la musique.</p> <p>e. Commencez l'atelier en présentant le but, l'ordre du jour, les objectifs et les règles de communication.</p> <p>f. Résoudre les problèmes techniques avant le début de l'atelier. Sinon, tout s'est très bien passé.</p> |
| <b>IMPACT</b><br><b>Analyser les impacts obtenus ainsi que l'avenir de l'utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :</b><br><b>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?</b>   | <p>a. Nous aimerions utiliser cette méthodologie avec tous nos participants adultes, dans divers cours, en particulier ceux qui mettent l'accent sur le travail, l'éducation et l'équilibre de vie.</p> <p>b. Nous pourrions utiliser cette méthodologie au sein des entreprises et des organisations que nous servons, pour aider les équipes au sein de diverses manières, par exemple en mettant l'accent sur l'amélioration de la qualité pour nos clients.</p>  |

**b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l'avenir dans votre pays/organisation ?**

**c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?**

**d. D'autres commentaires, notions et idées ?**

c. Cela peut être un bon début dans le cadre de l'éducation des adultes et de la formation continue qui pourrait s'étendre à d'autres secteurs de l'éducation et de la vie professionnelle.

d. Nous aimerions mettre cela en œuvre dans l'orientation professionnelle et professionnelle dans les pratiques d'éducation des adultes et de formation continue dans le pays.



### 4.1.3 Finlande

#### Cas 1 :

|  |   |
|--|---|
| Événement et pays  | Atelier Lego® , Université de Turku, Finlande   |
| Date   | 18 août 2022  |
| Groupe cible/participants  | Sous-groupe des participants du cours de perfectionnement professionnel pour les conseillers d'emploi (« <i>työnohjaaja- ja prosessikonsulttikoulutus</i> ») qui est un programme de trois ans  |
| Nombre de participants   | 3   |
| Durée  | 45 minutes (y compris la présentation pour un groupe plus important)  |
| Objectifs  | Le groupe devait décrire le début du processus de conseil de manière concrète en utilisant des Lego et partager sa vision commune avec l'ensemble du groupe de formation (12 participants).   |
| Tâches du participant  | Exprimer leurs propres points de vue et expliquer et partager leurs conclusions avec le petit groupe (12 participants).   |
| Tâches de l'animateur  | Présenter l'atelier, diriger les participants avec des tâches et faciliter les discussions.   |
| <p><b>COMMENTAIRES</b></p> <p>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?</p> <p>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?</p> <p>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?</p> <p>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?</p> <p>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?</p> <p>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ?</p> | <p>a)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aide à trouver de nouveaux aspects :</b> « <i>C'était une surprise qu'en si peu de temps nous ayons réussi à soulever de nouveaux thèmes avec des lego. »</i></li> <li>• <b>Variation lors de la présentation des résultats :</b> « <i>Présenter pour un public plus large / pairs apprenants en tant que groupe a été une bonne expérience : nous n'avons pas seulement montré des diapositives sur nos idées, mais nous avons pu apporter et montrer, par exemple, certaines connexions de manière concrète. »</i></li> </ul> <p>b) « <i>Utiliser les Lego était amusant ! »</i></p> <p>c) Même en si peu de temps et une courte orientation vers les Lego, les participants trouvent de nouveaux aspects au thème.</p> <p>d) Dans ce cadre non.</p> <p>e) Lorsque les Lego ont été utilisés pour présenter les résultats à l'ensemble du groupe de formation, tout le groupe et ses dirigeants étaient enthousiastes. L'ensemble de l'organisation était également intéressé et c'est pour cette raison qu'un atelier a été organisé pour les formateurs intéressés.</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | f) Dans ce contexte (groupe se connaissant bien), ce type d'utilisation était acceptable. Si les participants ne se connaissaient pas, il faudrait beaucoup plus de temps.  |
| <p><b>IMPACT</b><br/> <b>Analyser les impacts obtenus ainsi que l'avenir de l'utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :</b><br/> <b>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?</b><br/> <b>b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l'avenir dans votre pays/organisation ?</b><br/> <b>c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?</b><br/> <b>d. D'autres commentaires, notions et idées ?</b></p> | <p>a) Même si nos expériences ont été très positives, il est bon d'avoir à l'esprit les risques de l'utilisation de la gamification : les groupes et les individus sont différents et tout peut arriver. Un formateur/animateur expérimenté connaît son groupe et peut évaluer, tout en apportant une valeur ajoutée aux individus et au groupe.</p> <p>b) Parce que nos propres expériences ont été positives et que les formateurs de différents groupes ont également manifesté leur intérêt, il sera très intéressant de partager nos résultats avec un public plus large. La diffusion nous donnera des informations plus détaillées sur les possibilités futures.</p> <p>c) Il semble que la méthode ait de nombreuses possibilités. Les discussions avec des collègues de différentes directions générales appuient cette interprétation.</p> <p>d) D'autres conclusions peuvent être tirées après avoir analysé les expériences d'autres partenaires.</p> |

**Cas 2 :**

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Événement et pays</b>         | Atelier Lego® , Université de Turku, Finlande  |
| <b>Date</b>                      | 18 août  |
| <b>Groupe cible/participants</b> | Sous-groupe des participants du cours de perfectionnement professionnel pour les conseillers d'emploi (« <i>työnohjaaja- ja prosessikonsulttikoulutus</i> ») qui est un programme de trois ans     |
| <b>Nombre de participants</b>    | 3  |
| <b>Durée</b>                     | 45 minutes (y compris la présentation pour un groupe plus important)   |
| <b>Objectifs</b>                 | Le groupe devait décrire le début du processus de conseil de manière concrète en utilisant des Lego et partager leur point de vue commun avec l'ensemble du groupe de formation (12 participants). |
| <b>Tâches du participant</b>     | Exprimer leurs propres points de vue et expliquer et partager leurs conclusions avec le petit groupe (12 participants).  |
| <b>Tâches de l'animateur</b>     | Présenter l'atelier, diriger les participants avec des tâches et faciliter les discussions.  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>COMMENTAIRES</b></p> <p>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?</p> <p>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?</p> <p>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?</p> <p>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?</p> <p>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?</p> <p>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ?</p> | <p>a)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aide à trouver de nouveaux aspects</b> : « C'était une surprise qu'en si peu de temps nous ayons réussi à soulever de nouveaux thèmes avec des lego. »</li> <li>• <b>Variation lors de la présentation des résultats</b> : « Présenter pour un public plus large / pairs apprenants en tant que groupe a été une bonne expérience : nous n'avons pas seulement montré des diapositives sur nos idées, mais nous avons pu apporter et montrer, par exemple, certaines connexions de manière concrète. »</li> </ul> <p>b) « Utiliser les Lego était amusant ! »</p> <p>c) Même en si peu de temps et une courte orientation vers les Lego, les participants trouvent de nouveaux aspects au thème.</p> <p>d) Dans ce cadre non.</p> <p>e) Lorsque les Lego ont été utilisés pour présenter les résultats à l'ensemble du groupe de formation, tout le groupe et ses dirigeants étaient enthousiastes. L'ensemble de l'organisation était également intéressé et c'est pour cette raison qu'un atelier a été organisé pour les formateurs intéressés.</p> <p>f) Dans ce contexte (groupe se connaissant bien), ce type d'utilisation était acceptable. Si les participants ne se connaissaient pas, il faudrait beaucoup plus de temps.</p> |
| <p><b>IMPACT</b></p> <p><b>Analyser les impacts obtenus ainsi que l'avenir de l'utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :</b></p> <p>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?</p> <p>b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l'avenir dans votre pays/organisation ?</p>   | <p>a) Même si nos expériences ont été très positives, il est bon d'avoir à l'esprit les risques de l'utilisation de la gamification : les groupes et les individus sont différents et tout peut arriver. Un formateur/animateur expérimenté connaît son groupe et peut évaluer, tout en apportant une valeur ajoutée aux individus et au groupe.</p> <p>b) Parce que nos propres expériences ont été positives et que les formateurs de différents groupes ont également manifesté leur intérêt, il sera très intéressant de partager nos résultats avec un public plus large. La diffusion nous donnera des informations plus détaillées sur les possibilités futures.</p> <p>c) Il semble que la méthode ait de nombreuses possibilités. Les discussions avec des collègues de différentes directions générales appuient cette interprétation.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?</b></p> <p><b>d. D'autres commentaires, notions et idées ?</b></p> | <p>d) D'autres conclusions peuvent être tirées après avoir analysé les expériences d'autres partenaires.</p> |
|---|--|



### 4.1.4 France

|   |  |
|---|--|
| <b>Événement et pays</b>  | Atelier Lego® , 5 événements, Societe KELJE production, France   |
| <b>Date</b>   | Événement 1 : 9 mai 2022<br>Événement 2 : 9 mai 2022<br>Événement 3 : 19 mai 2022<br>Événement4 : 19 mai 2022<br>Événement 5 : 23 juin 2022  |
| <b>Groupe cible/participants</b>  | Demandeurs d'emploi (3 événements), demandeurs d'emploi handicapés, jeunes de 16 à 25 ans à la recherche d'un emploi   |
| <b>Nombre de participants</b>   | Événement 1: 7<br>Événement 2: 5<br>Séance 3: 8<br>Événement4: 6<br>Séance 5: 7  |
| <b>Durée</b>  | 3h par événement   |
| <b>Objectifs</b>  | Tester la méthodologie Lego® et les améliorations possibles pour travailler sur le projet professionnel du groupe cible.   |
| <b>Tâches du participant</b>  | - Construire une tour et comprendre la métaphore.- Faire une construction libre selon une question posée.  |
| <b>Tâches de l'animateur</b>  | Construire une tour et comprendre la métaphore.<br>Faire une construction libre selon une question posée.<br>Proposition de deux exercices de compétences de construction avec la question pour la métaphore de « que recherchez-vous dans votre vie aujourd'hui ».<br>Ensuite, construisez gratuitement sur la question « construisez un modèle qui représente votre priorité ».  |
| <b>COMMENTAIRES</b><br>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?<br>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?<br>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?<br>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?<br>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?<br>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ? | a. En général pour les événements Lego Bricks, les participants l'ont trouvé très puissant et tous ont participé sauf une personne qui a préféré rester en tant qu'observateur. Les animateurs ont été remerciés pour leur empathie.b. Voici les retours des participants :<br>b.« Le concept nous permet de mieux exprimer ce que nous ressentons. »<br>« Nous permet de nous projeter dans ce que nous recherchons. »<br>« Grâce aux briques Lego, nous pouvons faire ressortir des choses très concrètes de la vie! »<br>« Nous sommes pris dans le jeu et nous marquons des buts que nous ne savions pas que nous avions... »<br>« Cela m'a permis de voir mon projet plus clair et de m'ouvrir ». |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>« Très bonne idée pour les personnes qui ont du mal à s'exprimer en général, leur permet de réfléchir à leur avenir ».</p> <p>« Nous permet d'identifier nos forces et nos faiblesses à mettre de l'avant pour un retour au travail ».</p> <p>« Grâce aux briques Lego, j'ai fait remonter à la surface quelque chose que je ne savais pas auparavant. »</p> <p>c. D'une manière générale, la simplicité d'accès au type de matériel utilisé a permis d'aborder rapidement l'atelier. La méthode a facilité l'expression des problèmes des personnes qui ont généralement des difficultés avec l'expression orale. Les participants ont apprécié tous les ateliers.</p> <p>d. Les ateliers ont été l'occasion de réfléchir aux matériaux Lego qui doivent être mis à disposition et dont les structures souhaitant utiliser l'outil en interne devraient être équipées.</p> <p>e. Lorsque nous parlons de modèles Lego, nous nous concentrons rapidement sur les problèmes de la personne qui les utilise. Trop de gens peuvent rendre difficile la reproduction de certains. Au cours des ateliers, certaines personnes (2 ou 3 sur tous les participants) n'ont pas approfondi les questions posées, peut-être par peur de l'introspection ou par peur du jugement des autres.</p> <p>f. Rien</p> |
| <p><b>IMPACT</b><br/> <b>Analyser les impacts obtenus ainsi que l'avenir de l'utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :</b></p> <p><b>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?</b></p> <p><b>b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l'avenir dans votre pays/organisation ?</b></p> <p><b>c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?</b></p> <p><b>d. D'autres commentaires, notions et idées ?</b></p> | <p>a. On pourrait envisager d'offrir ce type de méthode aux entrepreneurs, aux étudiants et aux chercheurs d'emploi. On pourrait envisager d'offrir ce type de méthode aux entrepreneurs, aux étudiants et aux chercheurs d'emploi. D'autres ateliers aideraient probablement à identifier d'autres types de groupes auxquels la méthode pourrait être appliquée.</p> <p>b. Notre objectif est de toucher le plus largement possible les français agences de placement mais aussi les structures qui accompagnent les jeunes sortants de l'école afin de pouvoir dès le jeu de société mieux planifier des plans d'actions pour des publics cibles comme point de départ de leur future professionnalisation. La méthode Lego doit, selon nous, impliquer la formation des accompagnateurs qui souhaiteraient utiliser le support. Il est important de rappeler les règles et techniques de facilitation afin d'atteindre un objectif satisfaisant.</p> <p>c. La méthode Lego® doit, à notre avis, passer par la formation des accompagnateurs qui souhaiteraient utiliser le support. Il est important de rappeler les règles et techniques de l'animation afin d'atteindre un objectif satisfaisant.</p>   |

## 4.2 Exemples d'utilisation du jeu de plateau pour l'orientation professionnelle

### 4.2.1 France

|  |  |
|--|--|
| <b>Événement et pays</b>   | Jeu de plateau KILLS ACADEMY, 5 événements, Production Société KELJE, France   |
| <b>Date</b>  | - 6 octobre 2022 AM<br>- 6 octobre 2022 PM<br>- 13 octobre 2022 AM<br>- 13 octobre 2022  |
| <b>Groupe cible/participants</b>   | Événement 1 : personnes en insertion professionnelle<br>Événement 2 : conseillers en orientation et recherche d'emploi<br>Événement 3 : jeunes de 16 à 25 ans à la recherche d'un emploi<br>Événement 4 : jeunes de 16 à 25 ans à la recherche d'un emploi   |
| <b>Nombre de participants</b>  | Épreuve 1 : 5<br>Épreuve 2 : 5<br>Épreuve 3 : 5<br>Épreuve 4 : 9   |
| <b>Durée</b>   | 2 h 30 pour chaque événement   |
| <b>Objectifs</b>   | Événement 1 : découverte et test du jeu de société ; Soutien à un plan d'action<br>Événement 2 : Présenter le plateau de jeu aux professionnels, futurs utilisateurs potentiels de l'outil<br>Événement 3 : Testez le jeu avec un public cible<br>Événement 4 : Testez le jeu avec un public cible   |
| <b>Tâches du participant</b>   | Pour tous les événements de jeux de société, jouer pour apprendre, débattre des sujets abordés, exposer un point de vue sur l'apport d'une approche ludique à la thématique.   |
| <b>Tâches de l'animateur</b>   | Pour tous les événements de jeux de société, pour présenter le jeu et ses objectifs, pour expliquer les règles. Animer les participants et les accompagner (expliquer le vocabulaire qu'ils ne maîtrisent pas, observer la fluidité du jeu afin d'apporter des modifications si nécessaire). S'assurer que chaque participant est autorisé à s'exprimer, à poser des questions, etc. Aider les participants à définir plus clairement leurs compétences afin d'accroître leur connaissance de soi et de développer leur vision de leur projet professionnel. |
| <b>COMMENTAIRES</b><br><b>a. Qu'est-ce qui a été un succès lors de l'événement ?</b> | a. En général, pour les événements de jeux de société, tous les participants ont trouvé leur place dans le groupe, se sont sentis à l'aise et ont identifié des forces dans leur profil. Ils ont trouvé l'approche basée sur le jeu originale et amusante.   |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>b. Autres commentaires mentionnés par les participants ?</b></p> <p><b>c. Qu'est-ce qui a été couronné de succès lors de l'événement du point de vue de l'animateur ?</b></p> <p><b>d. Où y avait-il place à l'amélioration ?</b></p> <p><b>e. Quelles autres observations avez-vous faites ?</b></p> <p><b>f. Que feriez-vous différemment la prochaine fois en tant que facilitateur/formateur ?</b></p> | <p>b. Événement 1 : « Cette animation me fait observer mes qualités et mes faiblesses et savoir les verbaliser. Cela me permet d'exprimer mon expérience en équipe avec franchise. »</p> <p>« Une animation agréable et simple avec le plaisir d'être en groupe. »</p> <p>« À mon avis, les questions sont trop simples et nous n'apprenons qu'à utiliser la terminologie attendue par les recruteurs potentiels. »</p> <p>« Une façon ludique d'aborder un atelier sérieux. »</p> <p>Événement 2 : « Très utile, mais attention au nombre de cartes pour la durée du jeu. »</p> <p>« Un casse-tête positif, un jeu très concret et agréable. Peut-être un peu long. »</p> <p>« Bon jeu intéressant, où je me sentais à l'aise et qui permet de repérer des actifs dans un profil. »</p> <p>« Un jeu concret et utile où l'introspection fonctionne bien. »</p> <p>« Grand jeu avec une animation ludique bien liée aux compétences socioprofessionnelles. »</p> <p>Événement 3 : « Jeu utile et génial où je pense avoir amélioré ma vision de mon projet »</p> <p>« Jeu concret et amusant où je pense avoir identifié des forces dans mon profil. »</p> <p>« Jeu utile où les différents exercices m'intéressaient. »</p> <p>« Jeu utile et amusant où j'ai trouvé ma place dans le groupe et où tout ce que j'ai vécu m'a donné quelque chose. »</p> <p>« Jeu concret et amusant. »</p> <p>Événement 4 : « Atelier intéressant et amusant. »</p> <p>« Le nombre de cellules de chance / malchance devrait être réduit à 1 par pièce. Le jeu est bon et utile. »</p> <p>« Le jeu est bon mais un peu compliqué. Il y a beaucoup de chambres et vous n'avez pas nécessairement le temps de toutes les parcourir. »</p> <p>« Le jeu n'est pas « extra » et est académique. »</p> <p>c. Événement 1: Dans cet atelier, nous avons eu l'avantage d'avoir 2 personnes avec beaucoup d'expérience professionnelle et 2 personnes plus jeunes sans expérience professionnelle dans le groupe. Les plus anciens. Ce mélange a permis aux personnes âgées de faire un lien entre les événements et leurs expériences ; Pour les plus jeunes, cela leur a permis de mettre des mots sur leurs sentiments et leurs expériences.</p> <p>Événement 2 : Cet atelier a été l'occasion d'initier les professionnels à l'utilisation du jeu et de constater que les termes et le vocabulaire utilisés dans le jeu sont en adéquation avec leur travail quotidien auprès de leur public.</p> <p>Événement 3 : Dans cet atelier, nous avons remarqué que le groupe se connaissait déjà et que cet aspect facilitait la facilitation. De plus, 3 professionnels, accompagnant généralement ces participants, étaient</p> |
|--|---|



|  |  |
|--|--|
|  | <p>présents en tant qu’observateurs, ce qui a eu un impact positif sur le groupe.</p> <p>Événement 4 : Dans cet atelier, aucun succès. De notre point de vue, l’absence de référents de la structure d’accueil, un groupe trop important et des problèmes cognitifs (lecture, compréhension des mots) ainsi qu’un manque de motivation du groupe explique cela.</p> <p>d. Tous ces événements de jeux de plateau nous ont permis d’améliorer celui-ci et certaines de ses règles, et d’attirer l’attention sur l’importance d’adapter le contenu de certaines cartes en fonction du pays (notamment le vocabulaire utilisé, la longueur des textes, la correspondance des structures de support avec le pays où le jeu sera utilisé, et les cibles identifiées pour l’utilisation du jeu).</p> <p>e. Un certain temps est nécessaire pour couvrir tous les sujets du jeu de société. Il est clair qu’une heure et demie d’utilisation ne suffit pas et que, si un animateur ou un formateur dispose de peu de temps, il vaut mieux envisager de traiter avec une ou deux salles du jeu de société, quitte à repartir de là où il a été laissé dans un autre atelier.</p> <p>f. Un dernier temps devrait être réservé pour ancrer les concepts discutés grâce au tableau de bord, que nous n’avions pas mais qui a été créé depuis.</p> |
| <p><b>IMPACT</b><br/> <b>Analyser les impacts obtenus ainsi que l’avenir de l’utilisation de la méthode dans votre organisation/pays :</b></p> <p><b>a. Avec quel type de groupes souhaitez-vous appliquer la méthode et à quel type de groupes la recommanderiez-vous ?</b></p> <p><b>b. Quelles réflexions et quels plans avez-vous sur la méthode et sa transférabilité à l’avenir dans votre pays/organisation ?</b></p> <p><b>c. Au mieux, dans quelle mesure pensez-vous que la méthode peut être utilisée dans votre organisation / pays ?</b></p> <p><b>d. D’autres commentaires, notions et idées ?</b></p> | <p>a. Il est essentiel que les groupes de participants s’engagent à réfléchir à leur orientation ou à leur future carrière.<br/> Un groupe qui n’est pas engagé ne trouvera pas l’atelier intéressant. Il est important de vérifier au préalable lors de la construction des groupes que les participants ne sont pas trop inquiets des autres priorités (recherche d’un hébergement d’urgence, se demander quoi manger demain, etc.) car cela pourrait affecter leur projection et l’identification de leurs compétences.</p> <p>b. Notre objectif est de toucher le plus largement possible les français agences pour l’emploi mais aussi les structures qui accompagnent les jeunes sortants de l’école afin de pouvoir dès le jeu de société mieux planifier des plans d’actions pour des publics cibles comme point de départ pour leur future professionnalisation.</p> <p>c. La méthode du jeu de société doit, à notre avis, impliquer la formation des accompagnateurs qui souhaiteraient utiliser le support. Il est important de rappeler les règles et techniques de facilitation afin d’atteindre un objectif satisfaisant.</p>   |

## 5. Analyse des expériences et de l'impact de l'utilisation de la méthodologie

### 5.1 Analyse des expériences

Pour résumer les expériences avec la méthode des Lego® Bricks et celle des jeux de société, on peut dire que l'impression d'ensemble, quel que soit le pays d'application et le groupe du contexte, a été très positive. C'était également une hypothèse de départ dans notre projet, étant donné la conviction des effets positifs de la créativité sur la vie des gens.

En général, les groupes ont fait l'expérience de l'autonomisation, de l'enthousiasme pour une nouvelle façon de travailler, ainsi que de l'étonnement devant la force de la méthode et des sentiments d'impression sur ce que l'on peut créer et réaliser avec ses propres mains, ses pensées et son inspiration, même dans une situation de groupe.

Lors de l'analyse des expériences, il est particulièrement agréable de pouvoir citer des expériences et des retours d'information selon lesquels des méthodes telles que Lego® Bricks et le jeu de plateau ont favorisé l'acquisition de connaissances liées à la planification de carrière et ont clarifié et soutenu la vision ou les objectifs concrets de l'utilisateur pour promouvoir son propre parcours de carrière et son orientation professionnelle. Cela signifie que ces méthodes sont un véritable outil pour approcher différents groupes cibles dans différents contextes, et leur offrir un soutien dans des situations de vie difficiles.

Il convient de noter que plusieurs expériences ont mis en évidence l'importance de la planification préalable et surtout le fait que tant l'aspect technique que la préparation des situations et des événements constituaient un point particulièrement déterminant pour la réussite. Dans ce contexte, une préparation minutieuse et l'utilisation de temps en amont constituent un bénéfice notable, voire une obligation, lorsqu'on envisage une utilisation réussie de la méthode à l'avenir pour soutenir l'orientation professionnelle et la planification de carrière de différents groupes cibles.

Un autre élément qui a attiré l'attention dans les expériences est la nécessité de se familiariser soigneusement avec le groupe dans chaque situation, ses caractéristiques et ses particularités. Les groupes cibles opérant dans un contexte différent comprennent les choses de manière différente, leurs présuppositions ainsi que les concepts utilisés sont différents, ce qui nécessite une planification et une réflexion déjà en amont. Dans ce contexte, il faut aussi mentionner en particulier les différences culturelles, qui peuvent avoir un impact tant sur la perception des méthodes que, par exemple, sur la manière dont les instructions, les explications et les interprétations de la situation sont comprises par les groupes cibles. Cela peut également être une raison importante pour laquelle le "flow" ne s'est pas matérialisé pour certains individus et groupes, alors que pour d'autres, il était clairement perceptible comme faisant partie de l'expérience.

Lors de l'analyse des expériences, l'attitude des groupes envers la méthode et le travail avec celle-ci a également été mentionnée séparément. Cet aspect devrait être pris en considération dès la phase de planification, car il peut avoir des effets significatifs sur le ressenti des participants.

Expliquer comment et pourquoi la méthode est utilisée, quels sont les avantages qu'elle peut avoir et ce que l'on peut attendre de la situation, sont des points essentiels à soulever afin de créer une expérience de considération et de confort pour les participants.

## 5.2 Répercussions de l'utilisation de la méthodologie

En général, pour résumer les impacts, la méthode a été considérée comme ayant le potentiel pour être largement utilisée dans tous les pays d'expérimentation et elle a été jugée transférable aux besoins d'une grande variété de groupes cibles.

Dans leur analyse, les partenaires du projet ont décrit qu'ils pensaient que la méthodologie pouvait être largement utilisée dans différents secteurs, tels que le secteur de l'éducation et de la formation, tant au niveau professionnel qu'universitaire.

La méthodologie a également été perçue comme un succès dans l'éducation des adultes et la formation continue, en particulier dans les programmes orientés vers l'emploi, la planification de carrière et l'équilibre de vie, ainsi que dans l'orientation et le conseil.

En outre, les méthodes avaient déjà été testées et jugées utiles pour travailler avec des groupes spéciaux, tels que les classes de maîtrise, les migrants et les chômeurs.

L'idée d'utiliser les méthodes avec les entreprises mérite également une attention particulière, car elle indique que la méthodologie peut être efficace lorsqu'elle aide les entreprises à créer de la valeur pour leurs propres clients.

Bien que les impacts du projet Echoo Play lui-même ne soient pas encore très étendus, certaines tendances communes peuvent être observées à partir de ces expériences avec différents groupes, sur la base desquelles les possibilités futures des méthodes peuvent être considérées comme prometteuses. Cependant, on peut affirmer que, surtout au niveau individuel, ces méthodes peuvent apporter des avantages significatifs et considérables à une personne en termes de développement de carrière et de compréhension connexe, ainsi que d'attitudes et d'enthousiasme.

Compte tenu des aspects susmentionnés, même si l'impact plus large des méthodes doit encore être observé, nos attentes à leur égard sur la base du projet sont élevées. Au cours des expériences du projet, l'équipe européenne d'Echoo Play elle-même a été impressionnée non seulement par le potentiel des méthodes, mais aussi par leur transférabilité à différentes situations et à des groupes cibles très divers. Avec d'autres nouvelles expériences, nous nous attendons à ce que ces expériences soient analysées plus en profondeur, et à ce qu'elles apportent de nouveaux aspects au champ de discussion, ce qui pourrait conduire à la nécessité éventuelle de développer davantage les méthodes et les idées créées dans le projet et d'affiner leur utilisation lorsqu'elles sont appliquées à de nouveaux contextes.

Enfin, il convient de noter que pour avoir un impact, la méthodologie utilisée doit fonctionner à la fois au niveau personnel et au niveau de l'interaction entre les participants. Dans ce cas, les pièges possibles tels que les risques cognitifs, motivationnels ou émotionnels potentiels, mentionnés précédemment à la page 11 (Järvelä et al. 2018), doivent être évités. Dans les exemples de cas d'Echoo Play, ces risques ne se sont pas matérialisés. Cependant, il a été noté que le rôle de l'animateur est crucial. Il est nécessaire de faire attention et de consacrer suffisamment de temps à la conception des ateliers, car il n'existe pas de solution unique. Les questions et les défis posés aux participants doivent être significatifs et les encourager dans leur cheminement personnel, professionnel et personnel.

## 6. Conclusions et recommandations pour une utilisation ultérieure de la méthodologie

**Le jeu et le ludique (gaming and playing) comme méthodes efficaces.** Sur la base de nos expériences et de nos recherches, nous suggérons que le potentiel des méthodes innovantes et créatives dans l'aide à la carrière et l'orientation professionnelle devrait être reconnu et promu davantage. Leur valeur devrait également être accrue et elles devraient être considérées comme des moyens alternatifs et reconnus de changement dans le soutien, le conseil et l'orientation de différents groupes cibles au niveau européen. D'après les expériences du projet Echoo Play, nous suggérons que la méthodologie développée, qui apporte soutien et confiance dans le travail avec des situations de vie difficiles, et qui motive et inspire différents groupes cibles pour le changement, le développement et la croissance, devrait être prise au sérieux car il a été prouvé qu'elle a des effets positifs sur la vie des gens. En outre, nous voulons signaler que les méthodes qui élèvent l'individu et soutiennent sa propre capacité de réflexion et sa créativité méritent de plus en plus d'attention dans notre société, où l'individu reçoit souvent moins d'attention lorsque la situation de l'emploi et les carrières changent et que la société change radicalement, par exemple en raison de la numérisation.

**Le rôle du facilitateur est crucial, exigeant et gratifiant.** Le facilitateur guide le processus selon certains principes. Le processus et les résultats comportent de l'incertitude et de l'enthousiasme. Ce rôle est en même temps très gratifiant : vous ne pouvez pas prédire à l'avance les conclusions des participants ! La prise en compte de cet élément d'incertitude peut être considérée comme un élément important de la compétence du facilitateur.

**Tout peut arriver.** Il est important de noter que, même si la conception pédagogique et les activités de groupe du jeu sont soigneusement planifiées, le jeu est une activité humaine entre différents individus, donc "tout peut arriver". Savoir cela peut être un défi pour un animateur/enseignant, qui a l'habitude de tout planifier dans le détail (James 2018, Mouratoglou 2018).

**Le jeu peut être utilisé de nombreuses façons.** Le jeu nécessite du temps. Cependant, parfois aussi des séquences courtes (même 30 minutes) suffisent pour découvrir de nouveaux aspects et idées. Cela a été noté par l'équipe du projet Echoo Play et d'autres chercheurs qui ont rappelé cette méthode « condensée » au lieu d'utiliser une seule méthode dans sa forme pure (James 2018).



## 7. Bibliographie

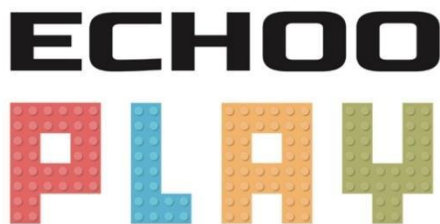
- Barclay, S. R. (2019) Utilisation créative de l'entretien de construction de carrière. Le trimestriel sur le développement de carrière. [En ligne] 67 (2), 126-138.
- Benjamin, L. (1984). Créativité et conseil. Highlights: Une fiche d'information ERIC/CAPS. Washington, DC: National Institute of Education. (Reproduction de documents ERIC N° de service ED 260 369)
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. & Nacke. L. (2011). Des éléments de game design au gamefulness : définition de la « gamification ». Dans Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments (MindTrek '11). Association for Computing Machinery, New York, NY, États-Unis, 9-15.  
<https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>
- Fisher, R. et Williams, M. Unlocking Creativity : A Teacher's Guide to Creativity Across the Curriculum, Taylor & Francis Group, 2005. ProQuest Ebook Central,  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/detail.action?docID=1099437>. Créé à partir de kutu le 2022-12-14 13:33:01.
- Franco, P., Beltrami, G. et Echoo Play staff (2022). Guide de la boîte à outils sur les briques LEGO pour l'identification de carrière. Projet Echoo Play (Erasmus+).
- Frick, E., Tardini, S. & Cantoni, L. (2013). Livre blanc sur LEGO® SERIOUS PLAY Un état de l'art de ses applications en Europe.  
[https://www.researchgate.net/publication/262636559\\_White\\_Paper\\_on\\_LEGO\\_R\\_SERIOUS\\_PLAY\\_A\\_state\\_of\\_the\\_art\\_of\\_its\\_applications\\_in\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/262636559_White_Paper_on_LEGO_R_SERIOUS_PLAY_A_state_of_the_art_of_its_applications_in_Europe)
- Fuchs, M. (2012). Interfaces ludiques. Pilote et produit de la gamification. » G.A.M.E. (Reggio Calabria), 2012.  
<https://doaj.org/article/e1de23b275bb44db952a7c3fa0d8232a>
- Guitard, P., Ferland, F. & Dutil, É. (2005). Vers une meilleure compréhension de l'espièglerie chez les adultes. OTJR (Thorofare, N.J.). [En ligne] 25 (1), 9-22.
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M., & Humphrey, C. F. (1994). Changer de paradigme : l'utilisation de la créativité dans l'orientation professionnelle. Journal of Career Development, 21, 77-86.
- James, A. (2018). Co-conception et co-construction : approches basées sur LEGO® pour un apprentissage complexe et créatif. International Journal of Management and Applied Research, vol. 5, no 4, p. 4. 304 à 312. <https://doi.org/10.18646/2056.54.18-023>
- James, A. et Nerantzi, C. (2018). « Guest Editors: A Potpourri Of Innovative Applications Of LEGO® In Learning, Teaching And Development », *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, No. 4, pp. 153-156. <https://doi.org/10.18646/2056.54.18-011>

- Järvelä, S., Kirschner, P.A., Panadero, E. *et al.* (2015) Enhancing socially shared regulation in collaborative learning groups: designing for CSCL regulation tools. *Education Tech Research Dev* 63, 125-142. <https://doi.org/10.1007/s11423-014-9358-1>
- Kristiansen, P. & Rasmussen, R. (2014) *Construire une meilleure entreprise en utilisant la méthode de jeu sérieux Lego*. 1re éd. Hoboken (New Jersey): Wiley.
- Lawrence, C., Foster, V.A. & Tieso, C.L. (2015) Creating Creative Clinicians: Integrating Creativity Into Counselor Education, *Journal of Creativity in Mental Health*, 10: 2, 166-180, DOI: 10.1080 / 15401383.2014.963188.
- McMahon, M. (2006). Travailler avec des conteurs: Une étape pour l'orientation professionnelle. Dans M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career counselling: Constructivist approaches* (pp. 16-29). Abingdon, Angleterre: Routledge.
- McMahon, M. (2007). Orientation des histoires de vie: produire de nouvelles identités dans l'orientation professionnelle. Dans K. Maree (Ed.), *Shaping the story: A guide to facilitating narrative counselling* (pp. 63-72). Pretoria, Afrique du Sud: Van Schaik.
- McMahon, M. (2009). Orientation professionnelle et narration d'histoires : Construire un récit du 21e siècle pour la pratique. Dans H. Ohlsson & H. Borg (Eds.), *Career development* (pp. 1-23). New York, NY: Nova Science.
- McMahon, M. (2017). Créativité et conseil constructiviste. Dans M. McMahon (Ed.), *Career counselling: Constructivist approaches* (2e éd., pp. 222-232). Abingdon, Angleterre: Routledge.
- McMahon, M. et Watson, M. (2010). Raconter des histoires: Passer d'histoires minces à des histoires épaisses et riches. Dans K. Maree (Ed.), *Career counselling: Methods that work* (pp. 53-63). Le Cap, Afrique du Sud: Juta.
- Mouratoglou, N. (2018). LEGO<sup>®</sup> apprentissage et facilitation : une approche réflexive. *International Journal of Management and Applied Research*, vol. 5, no 4, p. 281 à 289. <https://doi.org/10.18646/2056.54.18-021>
- Peabody, M.A., et Noyes, S. (2017), Reflective boot camp: Adapting LEGO<sup>®</sup> SERIOUS PLAY<sup>®</sup> in higher education, *Reflective Practice*, vol. 18, no 2, p. 232-243. <http://doi.org/10.1080/14623943.2016.1268117>
- Sailer, M., Hense, J., Mayr, S. et Mandl, H. (2017), How gamification motivates: An experimental study of the effects of specific game design elements on psychological need satisfaction, *Computers in Human Behavior*, Vol. 69, p. 371 à 380, ISSN 0747 à 5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.033>.  
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S074756321630855X>)
- Sointu, E., Hyypiä, M., Lambert, M.C. et coll. (2022). Preuves préliminaires des facteurs clés du retournement réussi : prédire les expériences positives des élèves dans les classes inversées. *Haute éducation*. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00848-2>

Yang, P. (2019) A life journal into the future: Development of a storytelling approach for establishing career identity and agency in career counselling. *Innovations dans l'éducation et l'enseignement à l'international*. 56 (6), 700-710.

<https://doi.org/10.1080/14703297.2018.1511445>

|  |   |
|--|---|
|  <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p> | <p>Ce projet est financé par la Commission européenne.</p> <p>Cette publication ne reflète que l'avis de son auteur et la Commission/les agences nationales ne peuvent être tenues responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.</p>  |
|    | <p>Le « Intellectual Output 2 TOOLKIT GUIDE about LEGO® Bricks for Career Identification » a été développé dans le cadre du projet Erasmus+ KA2 « EchooPlay » (projet n° 2020-1-IS01-KA202-065802) et il est sous licence Creative Commons.</p> <p><a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/">Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.</a></p> |



**contact**

[www.echooplay.eu](http://www.echooplay.eu)

**Auteurs** : Heli Brander, Matti Lappalainen, Anita Hartikainen et équipe du projet ECHOO Play

**Éditeur** : consortium ECHOO PLAY  
Publication gratuite, **janvier 2023**

