

Cas d'utilisation Apollo-Optik

Apollo-Optik utilise les *serious games* pour encourager ses gérants à assumer le rôle de leader

L'entreprise d'optique allemande est en train d'implanter avec succès une formation de *game-based learning* pour stimuler le leadership de ses chefs d'équipe.



- Entreprise : Apollo-Optik.
- Industrie : optique.
- Données du programme :

Employés : 40 

- Objectifs :
Aider les gérants à devenir de meilleurs chefs d'équipe et les motiver.
Offrir une formation novatrice, numérique et flexible.

- Solution :
La plateforme game-based learning de Game Strategies

- Résultats :

100 % Taux de recommandation.
100 % Taux d'applicabilité.



Une nouvelle vision du leadership pour une entreprise leader dans son domaine d'activité

Apollo-Optik est une entreprise allemande d'optique qui fait partie du groupe Grandvision. Fondée en 1972, Apollo a fixé son siège dans la ville bavaroise de Schwabach. Avec plus de 850 magasins, Apollo est le plus grand détaillant du secteur optique en Allemagne.



*« C'est très pratique et amusant.
Vous apprenez tout en jouant. »
Gérant d'Apollo-Optik.*

L'objectif : offrir de nouvelles formes d'apprentissage du leadership

Il existe plus de 1 000 gérants chez Apollo-Optik. Son service de ressources humaines est toujours à la recherche de nouvelles méthodes pour apporter la meilleure formation possible et transformer ses gérants en de brillants leaders.

L'équipe de ressources humaines d'Apollo était en quête de nouvelles idées pour améliorer son éventail de possibilités d'apprentissage. C'est dans ce but que ses membres ont visité le salon Learntec, un événement technologique important en Allemagne.

Game Strategies leur a semblé pouvoir être une entreprise novatrice et efficace pour former les gérants. Ils ont donc tout d'abord fait un test avec un groupe de gérants avant d'élargir la formation à tous les autres profils technologiques. L'intérêt suscité par le jeu a été très marqué et ils ont finalement choisi 40 participants issus de différents services.

De plus, d'autres bureaux de la famille Grandvision (Pays-Bas, Italie ou Autriche) ont participé au test.

« C'est une manière ludique d'apprendre quelque chose de nouveau ou de rafraîchir ses connaissances. En plus, c'est un bon exercice pratique car vous pouvez commettre des erreurs avec des conséquences uniquement virtuelles. »

Gérant d'Apollo-Optik.

Solution : méthodologie du game-based learning.

Apollo-Optik a choisi la plateforme pour relever les défis mentionnés ci-dessus, car les compétences comportementales développées par la plateforme étaient à la pointe de la technologie. Dans cette aventure graphique, les utilisateurs survivent à un accident d'avion mais restent isolés sur une île déserte. Pour quitter l'île et retrouver la civilisation, chaque joueur doit apprendre sur le leadership et la gestion d'équipes, son objectif étant de construire une montgolfière à l'aide de tous les personnages.





« C'est réaliste et très éducatif. »

Gérant d'Apollo-Optik.

La plateforme présente un double avantage :

- **Des contenus haut de gamme.** Les leçons qui apparaissent dans ce jeu vidéo sont le résultat de centaines d'entretiens effectués auprès de P.-D.G., cadres supérieurs et directeurs de grandes entreprises sur une période de plus de 12 ans. Avec Pacific, les employés d'Apollo-Optik ont pu apprendre à établir des objectifs, déterminer les besoins individuels des membres de l'équipe, donner un retour d'informations et déléguer des tâches.
- **Interaction avec les contenus.** Grâce à son format vidéoludique et à ses techniques de gamification, la plateforme offre une expérience éducative pendant laquelle les apprenants interagissent intensément avec le contenu. De cette manière, les utilisateurs parviennent à activer davantage de zones de leur cerveau, ce qui leur permet de bénéficier d'un apprentissage plus durable. De plus, le *serious game* incorpore un simulateur sophistiqué qui garantit la mise en pratique réelle de ce que les apprenants sont en train d'apprendre. Autrement dit, ils apprennent en faisant (« apprentissage expérimental »). Les joueurs n'ont besoin que d'une adresse de courrier électronique et d'une connexion à Internet pour accéder à la plateforme. Il est possible de jouer avec un ordinateur, une tablette ou un smartphone. Une telle flexibilité a permis au service de formation et développement d'Apollo-Optik d'associer l'utilisation de jeux vidéo avec d'autres formations sur le leadership, et de lancer cette offre formative simultanément dans plusieurs pays.



Taux d'applicabilité :



Taux de recommandation :



Résultats : un très bon accueil d'un projet de formation mettant en avant une nouvelle approche du travail quotidien

Plus de 95 % des participants au programme de formation ont admis qu'ils avaient adoré le jeu. La plupart d'entre eux étaient d'accord sur le fait qu'il s'agissait d'une manière de se former agréable et complètement différente. La majorité des participants ont reconnu que le jeu vidéo leur avait montré de nouvelles techniques de leadership, mais également des techniques connues. Le fait que les chefs aient appris de nouvelles compétences, réutilisé des outils déjà connus et repensé leur façon d'aborder la routine quotidienne au travail a été d'une grande aide.

Outre l'accueil très favorable de la formation, cet apprentissage axé sur les jeux a contribué aux bons résultats en soi de l'entreprise. Pour la deuxième fois consécutive, Apollo a occupé la première place parmi les « chaînes optiques » pour son service. Sa note d'expérience de service (SES) a été de 71,2 %. Le classement repose, d'une part, sur les plus d'un million cinq cent mille commentaires effectués par les clients de 3 016 entreprises et 327 industries et, d'autre part, sur la plus grande enquête existant sur le service clients, au plan national, organisée par Die Welt, l'université Goethe de Francfort-sur-le-Main et ServiceValue.

Encouragée par le succès de ce premier projet, Apollo utilisera également à l'avenir d'autres *serious games* de Game Strategies dans différents programmes de talent et formation.

« C'est une approche d'apprentissage variée et novatrice. »

Gérant d'Apollo-Optik.

