

Mémoire de fin d'études ESIEA

Développement d'une plateforme web de Serious Game

Developing a Serious Game web platform

Présidente de jury :
Sylvie ZAGO

Maître de stage :
Henri DARMET

Tuteur pédagogique :
Marc BABIN

Table des matières

Remerciements.....	3
Résumé analytique	4
Executive summary	5
I. Introduction	6
a) Entreprise d'accueil	7
b) Contexte projet	10
II. Etat de l'art	14
Prélude :.....	14
a) Définition, objectif et exemples	16
b) Etude du marché des Serious Games.....	20
c) Analyse du projet I-Learning.....	21
1) Ergonomie et Design.....	30
2) Sécurité du projet	33
3) Performance du projet	33
4) Evolution et voies d'amélioration.....	38
d) Quelle valeur ajoutée pour VISEO Technologies ?.....	43
e) Quel avenir pour les Serious Games et les plateformes de Serious Games ?.....	43
III. Dimensions techniques du projet.....	45
IV. Dimensions humaines et managériales internes à VISEO Technologies	50
V. Dimensions développement durable et responsabilité sociale et sociétale	60
a) Environnement	60
b) Social	61
VI. Bilan.....	63
VII. Bibliographie	64
VIII. Annexes	65
IX. Glossaire	66

Remerciements

Je tiens à remercier dans un premier temps Henri DARMET ainsi que Priscilla EDWIGE et VISEO Technologies pour m'avoir donné cette opportunité d'effectuer mon stage de fin d'études au sein de cette entreprise, sur un sujet qui aura été gratifiant à la fois sur les aspects techniques mais humains également.

Je souhaite remercier également Maxime FERNANDEZ et Alexandre MARTINI pour le soutien qu'ils m'ont accordé dans mes démarches de recherche de stage de fin d'études.

Je voudrais également remercier Thomas BERTHAUD, Paul DENNETIERE, Minh-Huy LE et Fatma SIAGH avec qui j'ai pu apprécier ce stage de fin d'études, du bon et du mauvais côté tout en gardant de très bons souvenirs durant le stage mais aussi pour ces liens forts que j'ai pu tisser avec ces personnes-là, ainsi que les autres stagiaires. Notamment Alexandre, Léo, Emmanuelle, Benjamin, Risana et les autres équipes que j'apprécie tout autant !

Je remercie Julien BORDENEUVE pour son expertise, sa collaboration, son entraide et sa bonne humeur qu'il a su faire preuve auprès de tous les stagiaires.

Je souhaite également remercier Marc BABIN pour m'avoir accompagné durant mes deux premières expériences professionnelles, pour m'avoir soutenu et encouragé ainsi que guider dans la rédaction de ce mémoire de fin d'études, choses sans lesquelles je n'aurais pas pu atteindre la fin de mon cursus à l'ESIEA et espérer devenir un futur ingénieur.

Résumé analytique

L'acquisition de nouvelles connaissances augmente en difficulté en rapport avec la complexité des thèmes et sujets abordés. Plusieurs facteurs rentrent en compte dans la capacité d'une personne à assimiler des informations : la concentration, la mémorisation, l'implication et l'intérêt porté sur un sujet ainsi que la qualité de l'enseignement ou de la transmission de l'information ont un impact sur notre aptitude à retransmettre exactement ce que l'on nous a appris, d'une manière orale ou écrite. A un certain degré, certaines personnes peuvent suivre une formation tandis que d'autres vont avoir plus de difficultés à mettre en pratique leurs nouvelles expériences acquises.

Portant un intérêt au domaine de l'éducation et de l'apprentissage, je me suis intéressé à l'étude des « Serious Games » qui s'appliquent à différents niveaux dont l'école, les études supérieures ainsi qu'en entreprise ou sur des problématiques plus spécifiques telles qu'une reconstitution d'une scène de guerre.

J'ai donc choisi le projet I-Learning qui a pour objectif de développer une plateforme Web qui comprend plusieurs types de formations sous forme de jeux ludiques et amusants, permettant aux collaborateurs de VISEO Technologies de monter en compétences et de leur assurer un suivi de meilleure qualité.

A travers ce stage, nous avons cherché à mettre en place une application Web reposant uniquement sur le JavaScript et le SVG, à travers les méthodes agiles, dans une équipe composée d'autres stagiaires, tout en faisant preuve d'un code de qualité, présentant un taux de couverture de code élevé ainsi qu'un code auto-documenté.

Grâce à mes recherches et notre projet, nous avons démontré qu'une plateforme de « Serious Games » en SVG était une solution interactive, innovante, offrant des possibilités d'évolution et apportant de la valeur ajoutée à la fois pour VISEO Technologies et ses collaborateurs. Le développement d'un projet comme celui-ci nous a également permis de progresser, de développer nos compétences humaines et techniques et de faire face à des problématiques que tout ingénieur peut rencontrer, tout en ayant une liberté sur les décisions à prendre pour la réalisation de cette application.

Executive summary

It gets more and more difficult to acquire knowledge when the topics are elaborate.

When someone tries to integrate information, how successful he/ she is depends on many assumptions such as his/ her level of concentration, if your memory is good, how much you are involved and interested in this subject as well as the quality of the teachings and how well you transmit the knowledge is important. It is not over yet: you need to be able to forward the information you gained in every possible way, either by writing or stating it. To some extent, some people can follow a training while others would struggle to reveal their new understanding.

Since I care about teaching and learning, I chose to study Serious Games which can be found in different kinds of domains such as school, university education as well as companies or delicate issues where you should restage a fake war zone.

This explains why I chose the I-Learning Project: our goal is to set up a web platform containing many types of training courses where you can enjoy solving these riddles as they tend to entertain you more than a boring lesson. In this way, VISEO Technologies gives his associates new opportunities to improve their skills including professional support and better monitoring for their wellbeing.

During this internship, we tried to establish a Web application based only on JavaScript and SVG, using Agile movement, cooperating with other interns in the same team while enhancing the way we develop our programming code: better quality, high code coverage and well-documented.

Through my research and our teamwork, we proved that a Serious Game platform based on SVG is an interactive, innovative solution, it still can be improved and brings added value to the company VISEO Technologies and its employees. Developing this project helped us make our interpersonal and technical skills better and to solve issues which every engineer might encounter while being free to make decisions about how do we achieve our goals for the project.

I. Introduction

Pour conclure le cycle d'ingénieur à l'ESIEA, il nous est requis d'effectuer un stage de fin d'études d'une durée de six mois, non seulement pour la préparation à la vie active mais également pour mettre en pratique les connaissances acquises tout le long du cursus d'ingénieur, enrichir ses expériences professionnelles, ses capacités techniques et personnelles, dans un environnement qui se prête au métier d'ingénieur.

J'ai choisi VISEO Technologies, une société de conseil et de services numériques, pour effectuer mon stage de fin d'études : d'une part, cette première expérience dans une entreprise de services du numérique est un tremplin pour mon orientation professionnelle et d'autre part, elle me permet de devenir pertinent sur le marché du travail actuel car les technologies que j'aborde au sein de mon projet sont en rapport avec les besoins du marché.

Ma mission au sein de VISEO Technologies s'est concentrée principalement autour d'un projet interne dans les technologies du Web, avec des ateliers et formations ponctuelles pour me former avec l'environnement technique qui entoure le projet.

Dans ce mémoire, je détaillerai le contour de mon projet en parlant de l'entreprise d'accueil dans un premier temps, ensuite j'aborderai les différents objectifs fixés pour le sujet que j'ai eu la chance de choisir parmi d'autres, ainsi que les intérêts de l'entreprise dans la réalisation de ce projet.

Enfin, je présenterai mon sujet d'études sur le « Serious Game » en cherchant à résoudre la problématique suivante : comment développer une application Web de « Serious Games » capable d'évoluer, d'innover et d'apporter une solution de formation à forte valeur ajoutée pour les collaborateurs de VISEO Technologies, tout en suscitant de l'intérêt et de l'amusement ?

A) ENTREPRISE D'ACCUEIL

WISEO est une société de conseil et de services, créée en 1999 par Olivier Dhonte et Éric Perrier qui est présente à l'international, notamment en Europe, en Asie, au Maroc, aux Etats-Unis et en Australie.

L'entreprise n'a cessé de croître au fil des années en procédant par acquisitions, dans l'objectif de répondre à des problématiques diverses, d'être capable d'accompagner ses clients dans leur transition numérique en étant présent à travers de nombreux secteurs d'activités comme la finance et les assurances (**Allianz**), l'industrie (**PSA Peugeot Citroën**), l'énergie (**Intent Technologies**), le transport et le tourisme (**Voyages SNCF**).

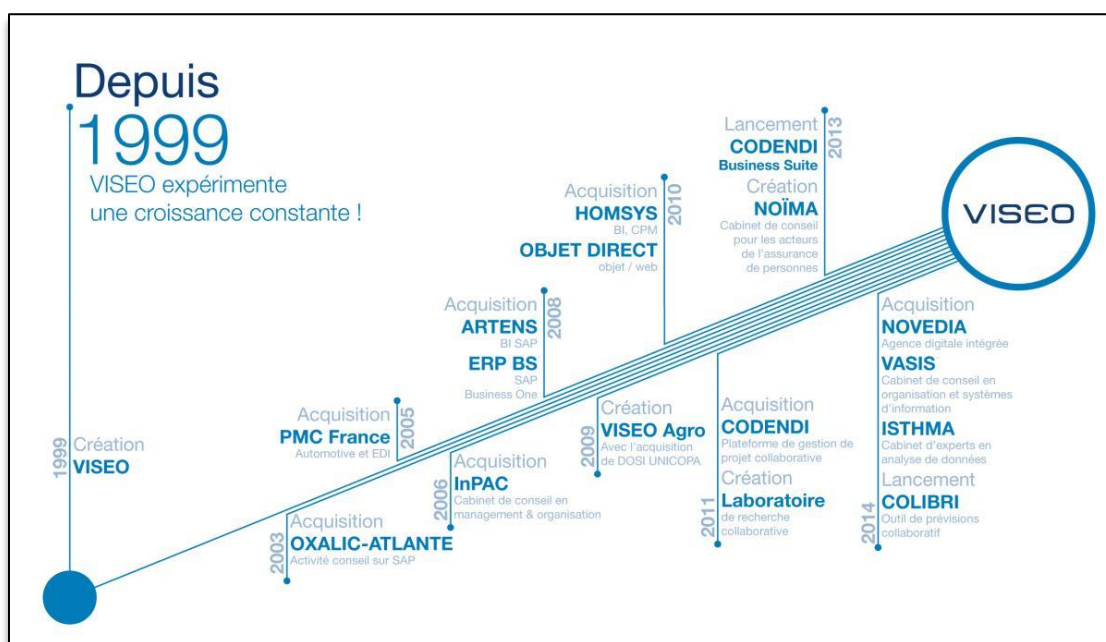


Figure 1 – Evolution du groupe WISEO depuis sa création

WISEO se distingue des autres sociétés de services du numérique en intégrant les **méthodes agiles** pour l'organisation et la gestion de ses projets : cela permet notamment de se coordonner avec les clients sur leurs attentes du projet, itérer sur un produit fonctionnel auquel se rajoute les nouvelles fonctionnalités du projet en lien avec ce que le client espère obtenir, permettre à l'équipe de développement de monter en compétences sur les technologies requises à la conception du projet selon les tâches à réaliser et enfin, lorsque l'itération est terminée, le client et l'équipe de projet agile se mettent d'accord sur ce qui a été fait, ce qui doit être rectifié et sur les nouvelles caractéristiques du projet à implémenter lors de la prochaine itération. Elle met notamment la **collaboration** et la **qualité** au centre de l'engagement.

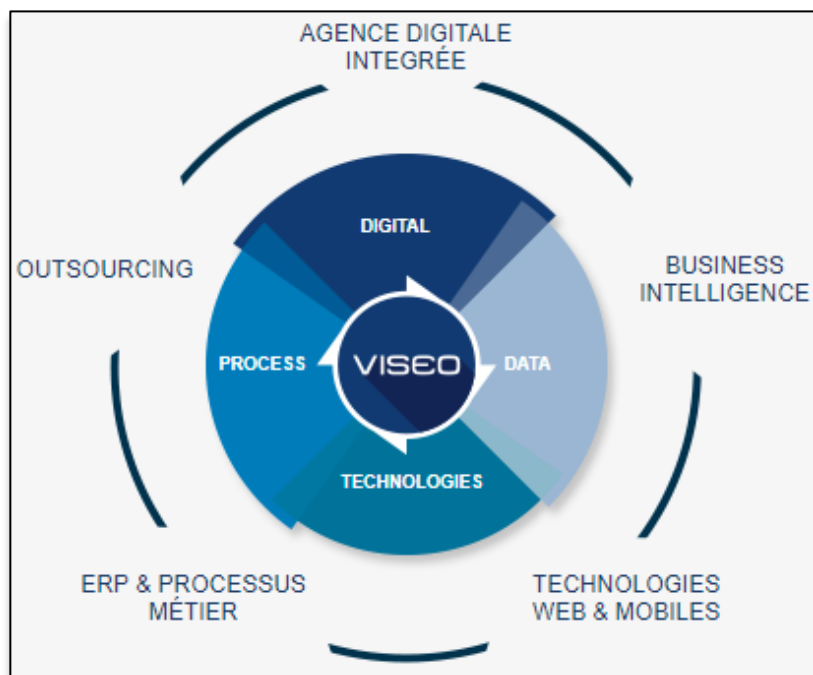


Figure 2 – Branches d'activité de VISEO

VISEO a réparti son activité en quatre Business Unit :

- VISEO Digital
- VISEO Process
- VISEO Technologies
- VISEO Data

L'Agence Digitale concentre les activités orientées UX design, marketing et stratégie ; VISEO Process regroupe son expertise dans « l'intégration de solutions de gestion intégrées (ERP) », notamment SAP et Microsoft ; VISEO Data comprend les activités liées à la Business Intelligence et Big Data ;

VISEO Technologies représente une entité du groupe VISEO experte dans les technologies du Web et Mobile (**Android, iOS, HTML5, JavaScript**, etc.) ainsi que dans les architectures objets (**Java, JEE, .Net**) : elle accompagne ses clients via l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMOA), délivre ses projets agiles dans le respect de ses engagements avec la culture et l'expérience des nouvelles technologies.

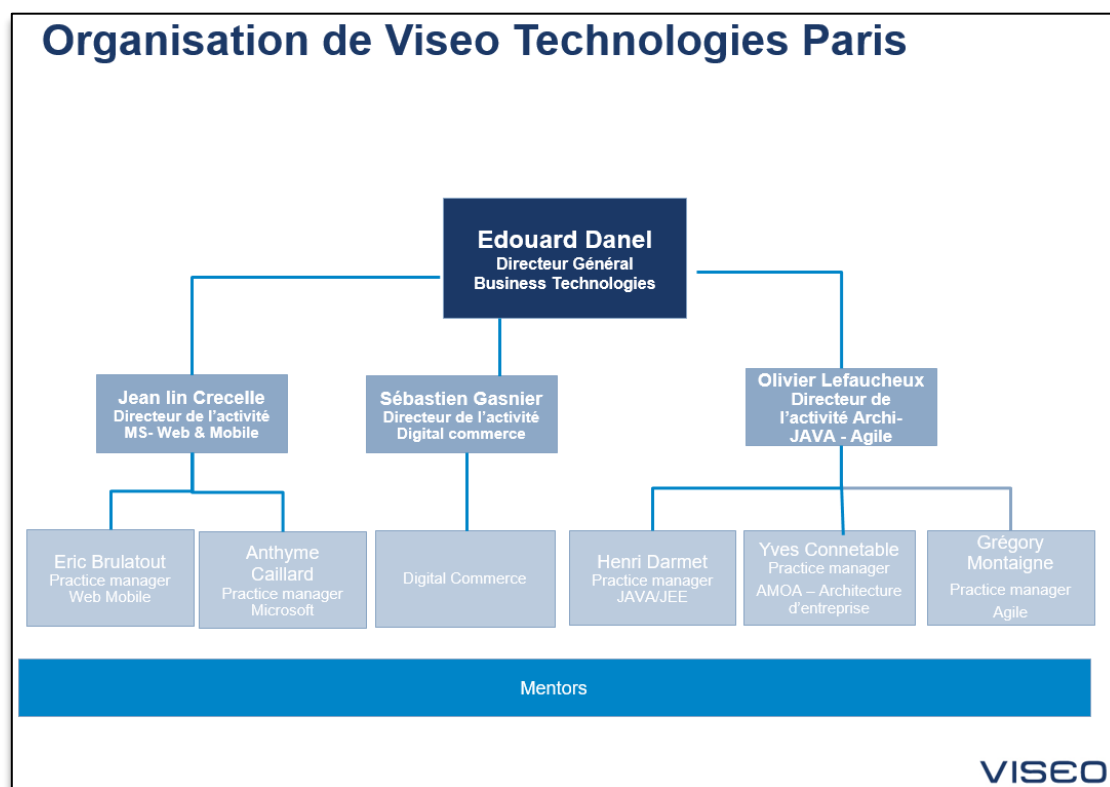


Figure 3 – Organigramme de VISEO Technologies

Au sein de la branche VISEO Technologies, j'ai réalisé mon stage en tant qu'Ingénieur d'Etudes et Développement full-stack JavaScript au sein de la practice Web / Java qui est pilotée par Henri DARMET. Les practice managers sont responsables du fonctionnement de leur practice correspondante. Ils échangent avec plusieurs mentors qui ont un contact direct et établi avec huit salariés maximums afin d'assurer un suivi personnalisé et garder ce lien entre les collaborateurs et la direction.

B) CONTEXTE PROJET

Le projet I-Learning a débuté l'année dernière avec un premier groupe de stagiaires : lorsque j'ai intégré VISEO Technologies au mois de février, nous étions trois stagiaires à reprendre le projet tel qu'il avait été laissé et l'objectif était de continuer à apporter de la valeur aux travaux existants.

Ce projet consiste à un ensemble de jeux destinés à des collaborateurs d'une entreprise de services du numérique (ESN) leur permettant de suivre des formations de manière ludique et innovante.

Par la suite, trois nouveaux collaborateurs – également des stagiaires – nous ont rejoint et un des membres de l'équipe de développement a changé de projet au bout d'un mois.

Notre mission sur I-Learning ne présente pas d'attentes de livraison d'un produit fonctionnel, ni de présentation auprès d'un client potentiel à l'entreprise : il s'agit d'un proof-of-concept de la technologie **SVG** dans le domaine du Web. Le projet présente une **full-stack JavaScript**, c'est-à-dire que côté **front-end** nous utilisons le **JavaScript** et côté **back-end**, nous utilisons **Node.js** couplé à une base de données **MongoDB**.

L'étude de faisabilité a été déterminée par l'équipe précédente, dans la mesure où entre **SVG** et **Canvas**, **SVG** était le plus à même de répondre aux besoins du projet. En effet, **Canvas** nous permet de dessiner des objets sans se préoccuper de l'espace mémoire que les objets peuvent occuper alors que **SVG** garde les modèles de dessins – cercles, rectangles... – en mémoire, en contrepartie de la performance. Les objets **SVG** sont inclus dans l'arbre **DOM** (Document Object Model)¹ qui sert de lien entre la page web et les scripts exécutés ou les langages de programmation. Cet arbre représentant la structure de la page, nous avons accès aux éléments contenus à l'intérieur et nous avons la possibilité d'attacher des événements comme un clic sur un objet ou bien un « glisser-déposer ».

Pour commencer, nous devions nous mettre à jour pour disposer d'un environnement de développement adapté au projet. Etant donné que nous utilisons une distribution multi-plateforme, les librairies nécessaires à la compilation de code **JavaScript** sont disponibles via Visual Studio : pour des raisons pratiques, nous avons instauré un tutoriel qui déroule toutes les étapes d'installation de l'environnement de développement sur le « README » du **repo GitHub** du projet.

Par la suite, nous avons intégré l'**IDE** WebStorm de la suite JetBrains qui est l'un des outils de développement utilisé chez VISEO Technologies. Nous avons également pour objectif de réaliser des tests unitaires avec une couverture de code à 100%, à la fois pour produire du code de qualité et qui permet de se protéger le plus possible contre les

¹ Mozilla Foundation, *Document Object Model (DOM)*, mis à jour le 1^{er} juin 2017, 21/07/17 https://developer.mozilla.org/en-US/docs/Web/API/Document_Object_Model

régressions mais également être capable de se démarquer de la concurrence de fait que le code apporté est fiable. C'est pour cette raison que nous utilisons le **framework Mocha** couplé à la librairie **Istanbul JS** qui propose un **code coverage** en ligne de commande et sous format HTML pour plus de simplicité. Enfin, il ne manquait plus qu'à installer une base de données **MongoDB** ainsi que l'environnement d'exécution **Node.js** qui nous permet de configurer un serveur HTTP et d'exécuter du code **JavaScript**.

Le premier intérêt pour VISEO est de permettre aux stagiaires de se familiariser avec les codes de l'entreprise, les méthodes de travail ainsi que de simplifier l'intégration pour l'entrée du stagiaire lorsqu'il est embauché par l'entreprise d'accueil.

De ce fait, nous avons procédé par la **méthode Scrum** en collaboration avec des **Proxy Product Owner (PPO)** qui construisaient des scénarii en lien avec le projet, que l'on nomme **User Story (US)**.

Durant chaque **Sprint**, d'une durée de deux semaines, nous étions chargés de réaliser les US sur lesquels nous nous étions engagés avec les PPO, en fonction de notre **vélocité** sur le Sprint. Henri DARMET nous avait donné comme consigne de respecter nos engagements et de réaliser le nombre de points sur lesquels nous étions fixés à chaque **Sprint**. Concernant le groupe I-Learning, ces engagements ont été tenus du premier jusqu'au dernier **Sprint** et à chaque **Sprint Review**, nous pouvions constater les nouvelles fonctionnalités apportées au projet.

Je reviendrai plus en détails sur la **méthode Scrum** ainsi que sur le cadre du **Sprint** et du projet dans une partie ultérieure.

D'un point de vue opérationnel, nous avons donc suivi plusieurs formations, dont celle sur les **méthodes Agiles**, en particulier la méthode **Scrum** mais également une formation en **JavaScript** du fait est que, en tant que stagiaires, nous faisons partie de la practice **Web / Java** qui est pilotée par Henri DARMET. Un collaborateur de VISEO Technologies, Julien BORDENEUVE, a notamment été présent pour notre formation sur **Git** et il a également animé des séances de **Test Driven Development** qui consiste à produire du code testable et testé.

Nous avons également eu l'occasion d'assister à plusieurs ateliers, sur des thèmes divers comme le retour d'expérience de consultants actuels, des présentations et des échanges sur des sujets techniques ainsi que de nombreuses séances de préparation à la soutenance de stage, non seulement pour l'obtention du diplôme mais préparer les stagiaires à diriger ces ateliers – qu'on surnomme **BBL**, une histoire de « **Brown Bag Lunch** » étant donné que ceux-ci se déroulent en général durant la pause déjeuner -.

A travers ce projet, les ressources humaines auront possibilité d'évaluer les nouveaux collaborateurs de l'entreprise en leur faisant jouer les différents exercices mais à terme, lors de la mise en production du projet, celui-ci apportera un outil supplémentaire à VISEO pour accompagner les consultants dans leur montée en compétences.

Par ailleurs, la technologie **SVG** est peu exploitée sur le marché et cela permettrait d'ouvrir de nouvelles opportunités dans le domaine du Web car il y a une tendance à développer des applications qui sont intuitives, simples à utiliser dans le sens où sans acquis préalable de l'application, on sache la prendre en main.

L'exemple parfait correspond à l'instauration de l'iPhone qui était l'un des premiers terminaux mobiles équipés d'un écran tactile : il a apporté une révolution dans le marché des téléphones mobiles en proposant un objet d'une architecture complexe, simple à utiliser et ce malgré les nombreuses réactions et les critiques que son créateur, le défunt Steve Jobs a pu apporter.

Enfin, l'architecture du projet permettra éventuellement d'implémenter de nouveaux types de jeux qui s'intégreront aux jeux existants, dans le cas où I-Learning serait proposé comme mission de stage.

Ce projet ne présente aucune contrainte économique outre le fait que l'entreprise engage un certain nombre de stagiaires pour qu'ils puissent monter en compétences, réaliser un projet avec un cadre assez libre et large sur la forme et le fond, dans une dynamique de progrès, sans attendre de résultats immédiats : par conséquent, VISEO Technologies porte une grande importance à ses stagiaires et préfère investir sur des atouts de l'entreprise qui ont eu l'occasion de faire leurs preuves durant les six mois qui découlent du stage que de piocher sur des consultants qui ne présentent pas forcément les mêmes garanties.

Mon stage a débuté le 13 février 2017 et s'est achevé le 11 août 2017 : notre équipe est restée assignée sur le projet I-Learning tout le long du stage et du fait que nous avons procédé par méthodes agiles, il n'y avait pas de planning prévisionnel pour le projet. Cependant, chaque **Sprint** résultant d'un projet différent d'une semaine à l'autre, il est possible de distinguer l'état du projet avant et après l'itération et d'en apercevoir la progression au fil du temps. Le graphique suivant représente le déroulement de mon stage, avec l'ordonnancement des itérations jusqu'à ma dernière semaine au sein de VISEO Technologies. J'y ai joint les fonctionnalités implémentées à chaque fin de **Sprint** ainsi que le taux de couverture des tests et enfin, les flèches bleues représentent notre **vélocité** sur chaque **Sprint** : plus notre vélocité est grande, plus nous pouvons nous engager sur plusieurs fonctionnalités à implémenter au projet.

Version 1.0

Version 2.0

Version 2.1

Tests 90%

Tests 53%

Tests 50%

Tests 55%

Tests 70%

Tests 73%

Tests 51%

Tests 80%

Tests 89%

Tests 86%

Tests 86%

17/02 03/03 - 06/03 17/03 - 20/03 31/03 - 03/04 14/04 - 18/04 28/04 - 02/05 12/05 - 15/05 24/05 - 29/05 09/06 - 12/06 23/06 - 26/06 07/07 - 10/07 21/07 - 24/07 04/08



II. Etat de l'art

Prélude :

L'enseignement est un sujet qui englobe notre quotidien, que ce soit le fait d'apprendre de nouvelles connaissances, d'exercer un métier ou apprendre à pratiquer un sport. De manière générale, la personne qui enseigne un savoir, des connaissances ou des bonnes pratiques arrive à transmettre son savoir-faire à d'autres personnes. En revanche, pour un groupe de personnes ou une audience, c'est là que les résultats diffèrent : puisque toute personne est différente, il n'est pas admis que si l'on suit un enseignement, on puisse acquérir et maîtriser l'art ou le sujet en question du premier coup. Par exemple, parmi un groupe d'étudiants classique, la distraction, le manque d'attention ou le manque de connaissances au préalable sont des facteurs qui déterminent l'efficacité d'un cours.

La solution que j'étudie est le « Serious Game » où l'on pose un cadre, on assimile des rôles propres à chaque personne et, la plupart des cas, ces personnes doivent résoudre un problème posé. Le cadre est fictif, les rôles désignés se rapportent à la vie réelle et souvent, le problème à résoudre est un cas courant de la vie quotidienne. Le but du « Serious Game » est de faire intervenir tous les « participants », leur permettre de se projeter dans des rôles qu'ils ne maîtrisent pas et d'une certaine manière, « vivre » dans un contexte particulier. Comme il s'agit de participer à un jeu, on peut se permettre de faire des erreurs, tout comme remplir parfaitement le rôle comme demandé. L'intérêt majeur du « Serious Game » provient du fait que les « participants » se mettent dans les conditions du jeu, se sentent plus impliqués par les sujets et thèmes abordés, et enfin c'est une occasion pour les « joueurs » de mettre en pratique leurs connaissances, de se concentrer sur leurs tâches respectives et de s'approprier les codes selon le contexte choisi.

Dans le cas d'une entreprise de services numérique comme VISEO Technologies, le projet I-Learning est un « Serious Game » permettant aux collaborateurs de suivre des formations et de monter en compétences. Il présente des exercices de type quiz et des exercices de type « poupée » : le premier correspond à résoudre plusieurs questions en sélectionnant les bonnes réponses tandis que le second propose une sorte de « puzzle » où il faut rassembler les bonnes réponses avec les énoncés proposés afin de remplir certains objectifs fixés par le jeu. Lorsque l'on a complété le jeu, on découvre nos résultats et on a également accès aux explications des réponses pour vérifier que l'on a bien assimilé le sujet.

A travers cet état de l'art, on s'intéressera au « Serious Game » en tant que méthode d'enseignement, puis en étudiant les différentes méthodes qui existent à l'heure actuelle. Ensuite, nous ferons une analyse scientifique et technique du projet I-Learning en tant qu'application Web reposant sur des « Serious Games ». Nous concluons cet état de l'art par l'intérêt de VISEO Technologies pour cette plateforme

ainsi que l'avenir des « Serious Games » ainsi que des plateformes permettant d'acquérir des connaissances à travers les « Serious Games ».

A) DEFINITION, OBJECTIF ET EXEMPLES

Le « Serious Game » est un jeu qui a pour but d'enseigner de nouvelles connaissances, renforcer ses acquis et évaluer le niveau d'une personne. De manière général, le « Serious Game » pose un scénario où l'on doit résoudre un problème en « jouant le jeu », c'est-à-dire que notre rôle est de compléter le jeu selon les règles imposées et la réussite va dépendre des décisions que l'on va prendre.

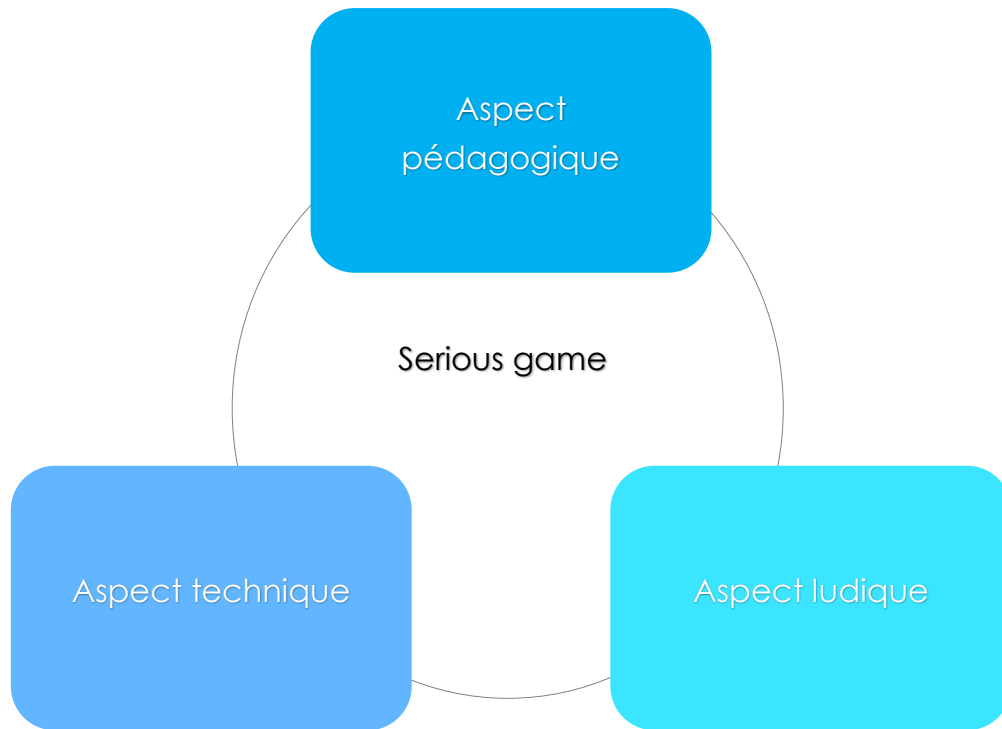


Figure 4 – Différents aspects du Serious Game

L'intérêt du « Serious Game » est de mêler à la fois le côté ludique de l'exercice, l'acquisition de connaissance sur un sujet complexe pour que l'utilisateur prenne envie à se prêter au jeu tout en sachant que derrière, celui-ci ou celle-ci pourra réaliser ses objectifs personnels. Cependant, tous les « Serious Games » ne se valent pas, il faut en déterminer le contenu, la difficulté, la forme et les moyens de retenir l'attention de l'utilisateur pour qu'il prenne plaisir à compléter le jeu : si le jeu devient ennuyeux, le « Serious Game » perd de son intérêt et il vaut mieux choisir de passer par une autre méthode pour s'entraîner sur le même thème. Or l'utilisateur est au centre du « Serious Game » et tout s'organise autour de celui-ci : avec un « Serious Game » il est donc possible de jouer sur les sentiments pour obtenir son approbation, éclaircir des doutes ou bien faire naître un sentiment d'engagement pour une certaine cause.

Pour illustrer concrètement ce à quoi peut ressembler un « Serious Game », nous allons aborder plusieurs domaines différents où les trois aspects du « Serious Game » sont représentés à travers des cas concrets.

D'un point de vue ludique, on citera le jeu Surgeon Simulator² qui utilise le casque de réalité virtuelle Oculus Rift où l'on se met à la place d'un chirurgien qui doit procéder à des opérations du cœur, du cerveau ou sur d'autres organes. C'est l'illustration même d'un des jeux de notre enfance, le Docteur Maboul où le but de transplanter des organes tout en gardant le patient en vie mais Surgeon Simulator affiche un humour noir, comme peut le démontrer une vidéo YouTube que j'ai apprécié : Benstatic, Surgeon Simulator - Hypochondriacs and Brian Transplants, <https://www.youtube.com/watch?v=NfdZFi-Tqrs&t=2s>

Le « chirurgien » qui doit sauver la vie du patient « Bob » fait donc tout son possible pour opérer les organes défectueux : on peut émettre des doutes sur la manière utilisée mais c'est une volonté de l'éditeur de jeu de permettre autant de liberté car le but est de s'amuser et de relever des défis de plus en plus importants comme une panne d'éclairage pendant l'opération, un temps restreint car la santé du patient est très affectée, etc...

Du point de vue pédagogique, on peut citer le jeu télévisé « Questions pour un champion » qui met en jeu 4 candidats devant répondre le plus de questions possibles pour atteindre les 9 points. Une fois qu'une personne a acquis les 9 points, les deux candidats qui ont le plus de bonnes réponses et ainsi de suite, jusqu'à qu'il ne reste plus qu'un seul candidat pour tenter d'empocher la récompense. Ici, ce sont les connaissances de la culture générale qui sont évalués dans ce jeu télévisé et en plus d'enrichir sa culture générale, on peut recevoir une récompense financière.

Les candidats ont donc une motivation supplémentaire à apprendre le plus de savoir de culture générale car ils seront à même de pouvoir répondre aux différentes questions qui leur sont posées durant l'émission et d'aller le plus loin possible. Outre le gain financier qui peut s'y trouver derrière, il n'y a ni de mal à donner de mauvaises réponses ni de mal à ce que les autres candidats répondent correctement aux questions à leur place car dans la finalité, tous les candidats sont assurés d'acquérir ou de confirmer leurs connaissances préalablement acquises. [...]*

Enfin, pour citer un exemple d'un « Serious Game » du point de vue de l'aspect technique, je me sers comme référence du module d'Anglais Renforcé qui est proposé à l'ESIEA pour les étudiants qui ont un peu plus de difficultés en anglais et pour le TOEIC de manière générale. En effet, au moins une heure et demie sont consacrés chaque semaine à tous les étudiants qui participent au module d'Anglais Renforcé et en plus de cours avec un enseignant, ils ont une obligation de réaliser un nombre d'exercices écrits et oraux sur le site de Gymglish³ pour avoir une progression de leur niveau d'anglais dans le temps. L'avantage d'une telle plateforme est le fait de pouvoir obtenir la correction rapidement, obtenir les explications ainsi que le score atteint pour la journée et

² <http://www.surgeonsim.com/surgeon-simulator-er/>

³ <https://www.gymglish.com/fr/>

encourager l'étudiant à faire mieux durant sa prochaine session. Les sessions ne durent que 15 minutes.

Par ailleurs, le « Serious Game » a été la méthode d'instruction que nous avons suivi pour le module *Jeux d'entreprise* enseigné en 5^{ème} année à l'ESIEA dans la mineure managériale *Ingénieur intra/entrepreneur option Ingénieur d'affaires*. Personnellement, cela a été l'une de mes matières préférées car nous avons effectivement été dans une situation de gestion d'entreprise – une société de services type SSII – avec des rôles prédéfinis pour chacune des personnes du groupe qui se composait au maximum de 5 personnes. On y retrouvait le PDG de l'entreprise, l'Administrateur des Ventes, le responsable Production, le responsables Ressources humaines et le responsable Marketing & Ventes. Nous étions divisés en deux pays constitués de six différentes entreprises chacun et nous devions rendre les entreprises dans un état moins grave qu'on nous les avait laissées lors de la première année d'activité. Il fallait donc collaborer avec chaque membre de son équipe pour prendre les bonnes décisions, établir une stratégie ou plusieurs et se mettre d'accord sur les marches à suivre. Nous avons eu également à gérer les problèmes que nous pouvons rencontrer dans le monde professionnel comme des grèves provenant de la société prestataire qui proposait ses services, de nouvelles lois qui instaurent de nouvelles politiques d'entreprise et le syndicat de l'entreprise qui demande des réclamations auprès de son administration. Le « Serious Game » du jeu d'entreprise était donc riche en pédagogie car elle nécessitait l'implication de tous. Cela nous a permis de traiter un sujet complexe telle que la gestion d'une entreprise, apprendre à gérer des crises et maîtriser les contraintes budgétaires et enfin, tout cela dans un cadre fictif avec un esprit de compétition entre les deux pays pour savoir qui se débrouillait le mieux parmi toutes les entreprises. Le fait que toutes les entreprises ont joué le jeu a fait que le « Serious Game » était d'autant plus intéressant et amusant qu'il n'avait l'air lors des premiers instants du cours.

Le « Serious Game » peut donc se résumer à un mélange entre l'apprentissage de connaissances, le jeu et la mise en situation d'un problème courant dans la vie réelle.

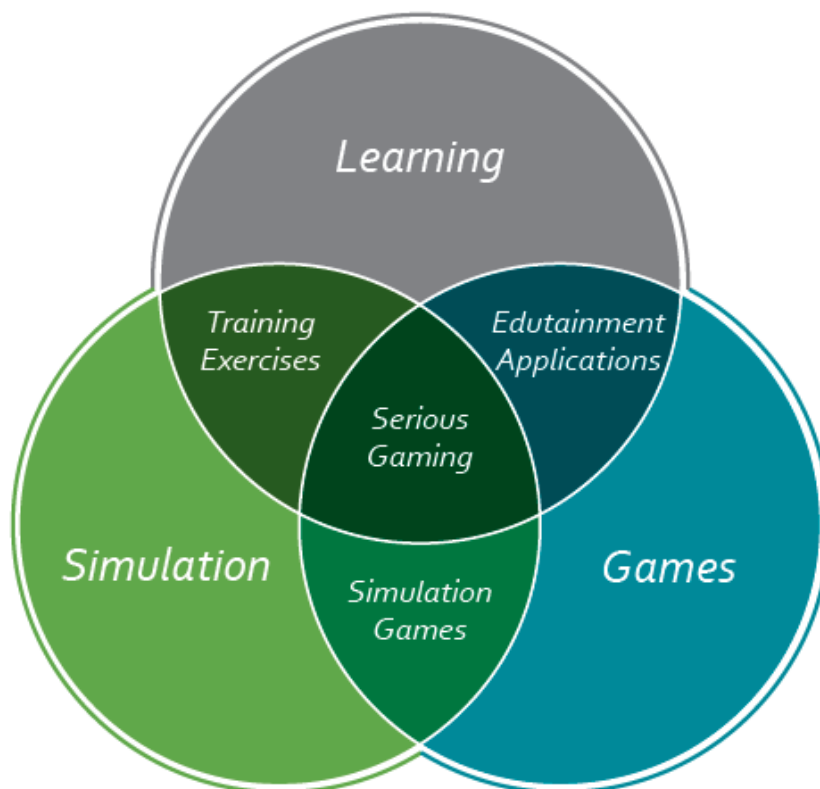


Figure 5 – Concordance des domaines qui composent le « Serious Game »

B) ETUDE DU MARCHE DES SERIOUS GAMES

Le « Serious Game » se caractérise par sa capacité à proposer tout type de contenu, qu'il s'agisse d'un domaine industriel, de l'éducation, de l'informatique ou en lien avec tout autre environnement de travail. Selon Serious Factory⁴, le marché de la gamification est en pleine expansion. D'après un rapport de Technavio datant de décembre 2015, le « marché représentera plus de 6 milliards de dollars d'ici 2019 avec une croissance de 48% ». Markets&Markets indique plus de 11 milliards de dollars d'ici 2020, pour un taux de croissance annuel estimé à 16%⁵. Enfin, selon la source Gartner, « plus de 70% des entreprises dominant le marché mondial auront au moins une application de gamification ». Comme on l'a pu constater avec le phénomène « Pokémon Go », le jeu présente une opportunité de toucher à un large public et les entreprises prennent en prennent conscience : ils encouragent l'usage du jeu dans un cadre professionnel, qui est la gamification, pour en faire un outil qui suscite un engagement auprès des collaborateurs. Dans ce même contexte, Serious Factory conçoit des simulations de réalité virtuelle « permettant de mettre en valeur le patrimoine et propose des dispositifs pédagogiques pour former les professionnels du secteur », en particulier leur logiciel auteur VTS Editor qui permet, par exemple, de simuler une prise en charge des touristes dans un taxi, accueillir des touristes en hôtellerie-restauration, informer et orienter des touristes dans les musées ou bien apprendre des langues étrangères. Une autre étude du cabinet Metaari estime « le taux de croissance du marché à environ 22% par an », avec une projection du chiffre d'affaires global à 6,9 milliards d'euros en 2021 dont 2,6 milliards de dollars pour celui de 2016.

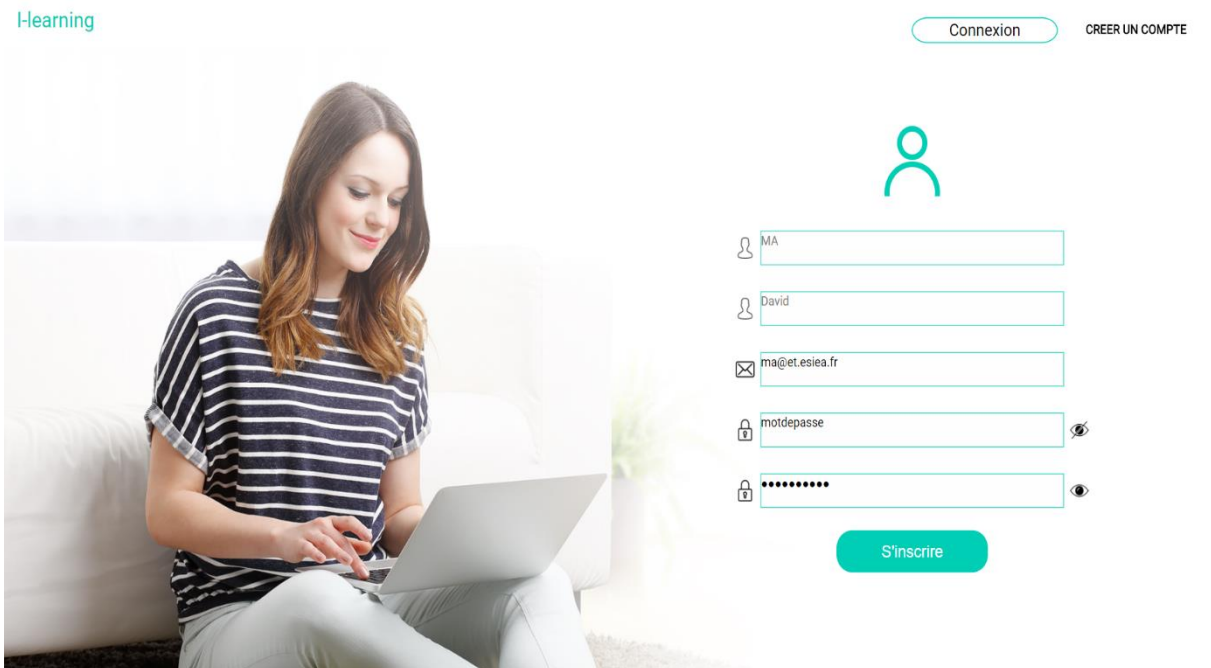
Ces études concordent vers le même constat : le marché du « Serious Game » est en forte croissance avec la technologie de la réalité virtuelle et augmentée – réalité mixée – qui prend une forte ampleur mais également grâce au marché du « Serious Game » mobile qui est caractéristique du e-Learning.

⁴ Serious Factory, *Serious Factory participe à un atelier sur la Gamification du tourisme le 31 janvier*. Mis à jour le 12 janvier 2017, 10/08/17 <https://www.seriousfactory.com/blog/seriousfactory-participe-atelier-gamification-tourisme-31-janvier/#.WZN7elFJaUn>

⁵ Equipe Serious Game Blog, *Deux études confirment la bonne santé du marché mondial du Serious Game*. Mis à jour le 30 mars 2017, 17/08/17 <http://www.serious-game.fr/marche-serious-games-continue-bonne-croissance-2017/>

C) ANALYSE DU PROJET I-LEARNING

Le projet est accessible via i-learning-dev.viseolab.com qui donne accès à notre environnement de recette du projet. La première page qui se présente à nous est la page d'inscription / connexion où l'on crée son compte utilisateur afin de suivre les formations qui sont sauvegardées dans la base de données. Il n'y a pas de moyen de créer un compte administrateur. Lorsque l'on indique son mot de passe, il est possible de l'afficher pour corriger un mot de passe et si jamais on l'oublie, on indique son adresse email dans le champ correspondant et on recevra un email qui renverra un mail temporaire permettant de réinitialiser son mot de passe.



The screenshot shows the user registration interface for the i-learning project. The page has a clean, modern design with a light blue and white color scheme. On the left, a woman is shown sitting on a white sofa, working on a laptop. To the right, the registration form is displayed. It includes a user icon at the top, followed by input fields for 'MA' (first name), 'David' (last name), 'ma@et.esiea.fr' (email), 'motdepasse' (password), and a confirmation password field. Each password field has an eye icon to toggle visibility. At the bottom of the form is a green 'S'inscrire' button. In the top right corner, there are two links: 'Connexion' and 'CREER UN COMPTE'.

Figure 6 – Page d'inscription d'un utilisateur

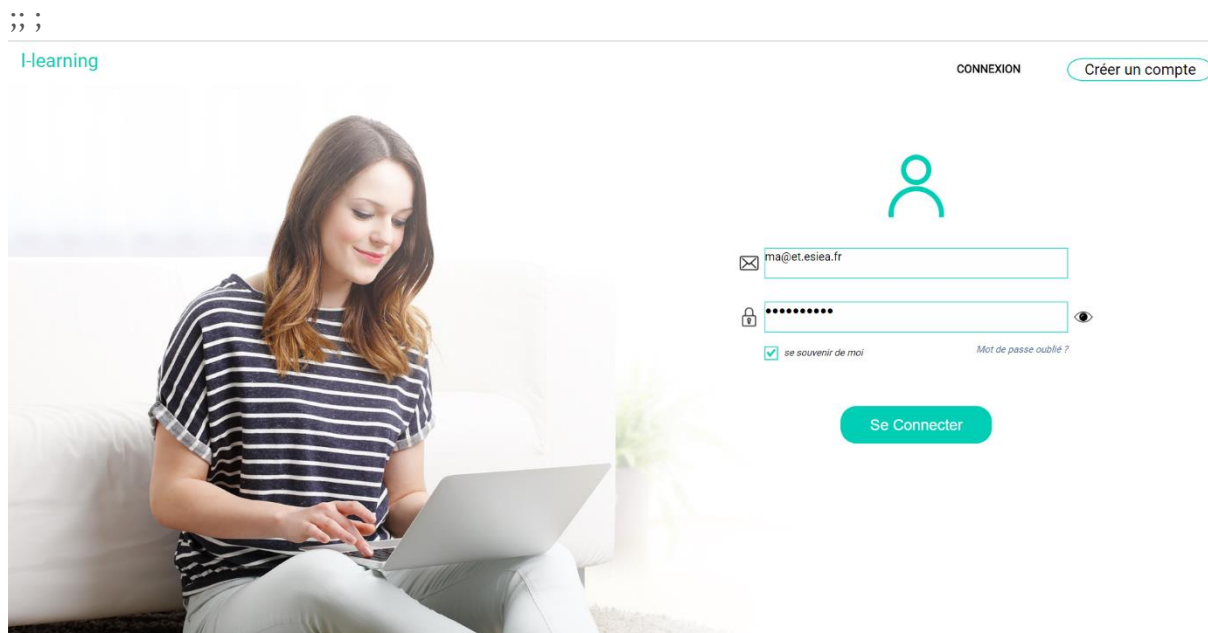


Figure 7 – Page de connexion à la plateforme

Lorsque l'on se connecte en tant que collaborateur, se présente à nous le tableau de bord côté collaborateur avec la liste des formations publiées : on a la possibilité de faire le tri entre les différentes formations comme celles qui sont ouvertes, celles qui ont débuté et celles qui ont été accomplies.

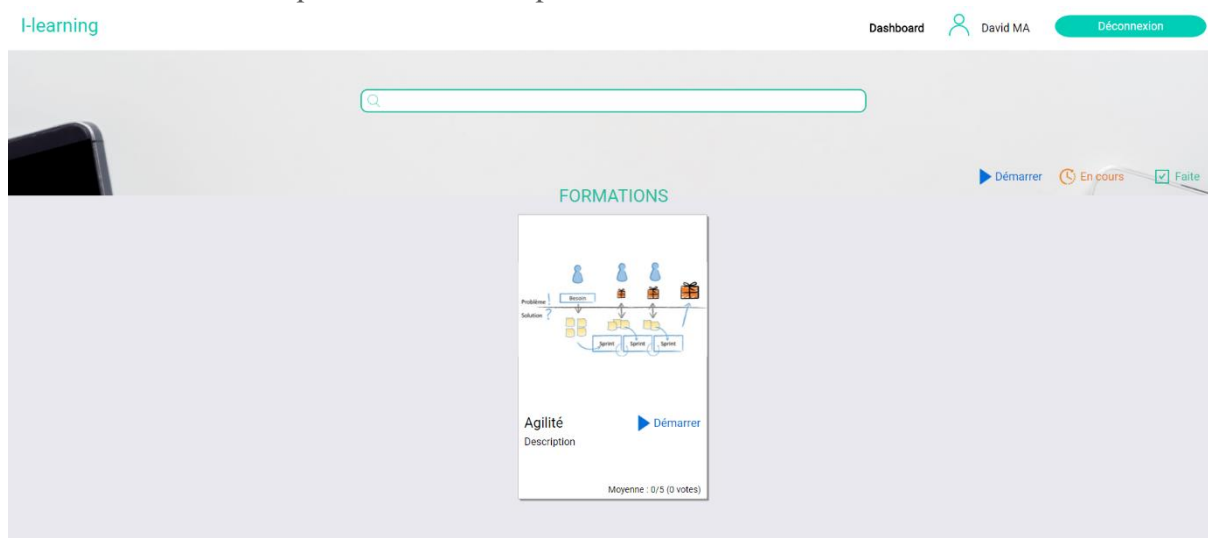


Figure 8 – Tableau de bord collaborateur

Dans cette formation sur l'Agilité, nous trouvons deux niveaux d'exercices : le premier niveau correspond à un simple QCM et le second niveau comprend un exercice de type « Poupée ». On remarquera que le deuxième niveau n'est pas accessible, seulement si l'on arrive au bout du premier niveau. La dépendance se crée d'un jeu à un autre : cela permet de conserver une logique dans la formation où l'on « tue l'ours avant de vendre sa peau ».

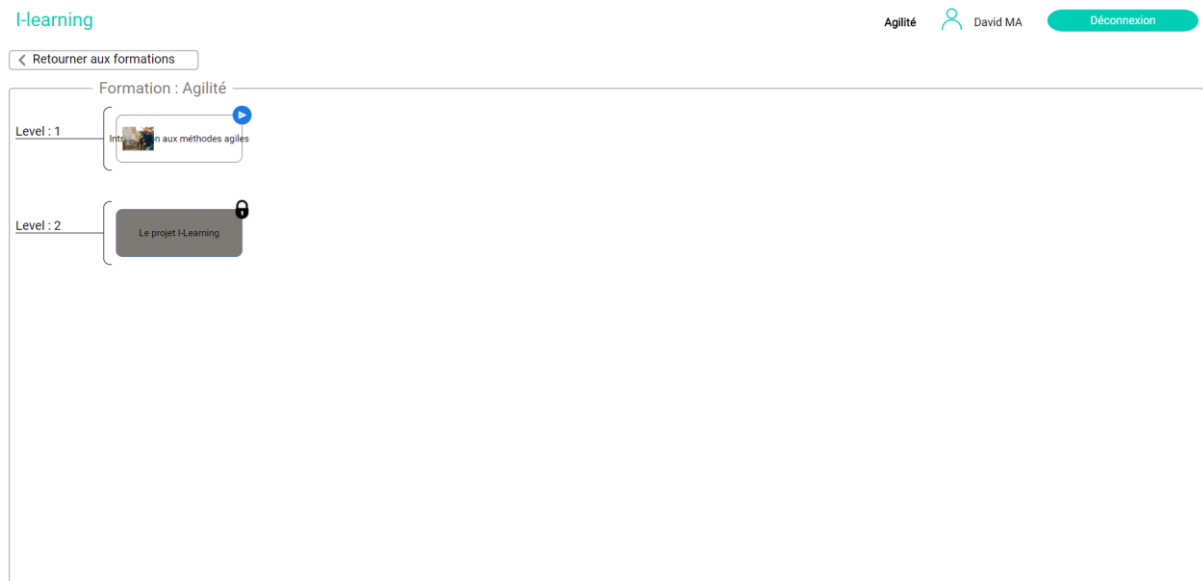


Figure 9 – Formation Agilité



Figure 10– Introduction aux méthodes agiles, question simple

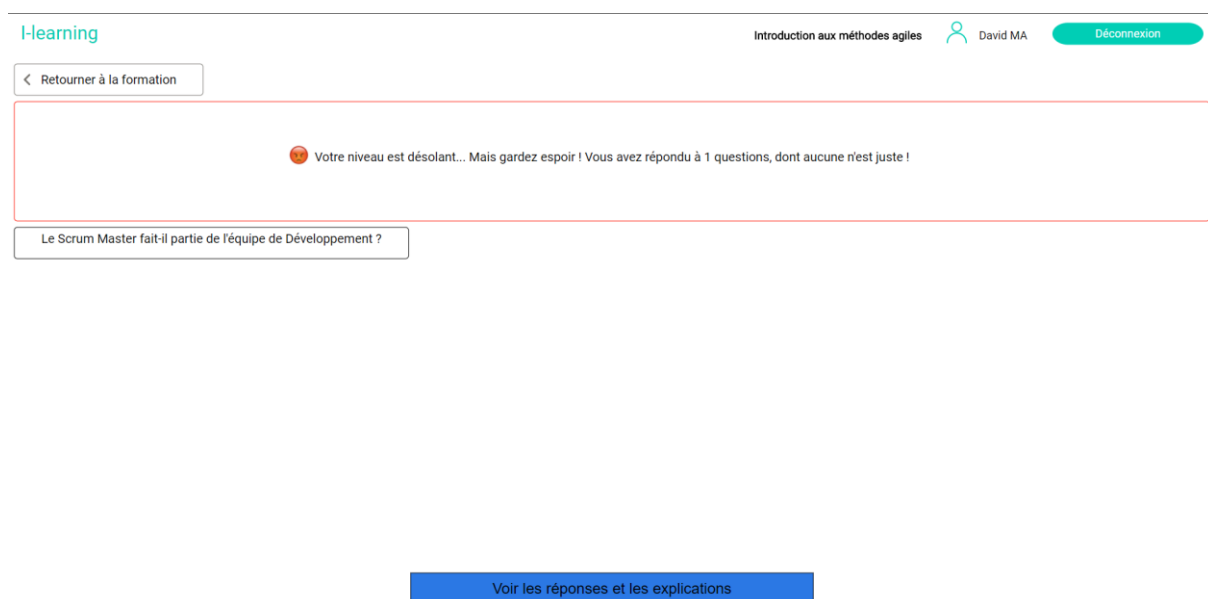


Figure 11 – Fin du quiz

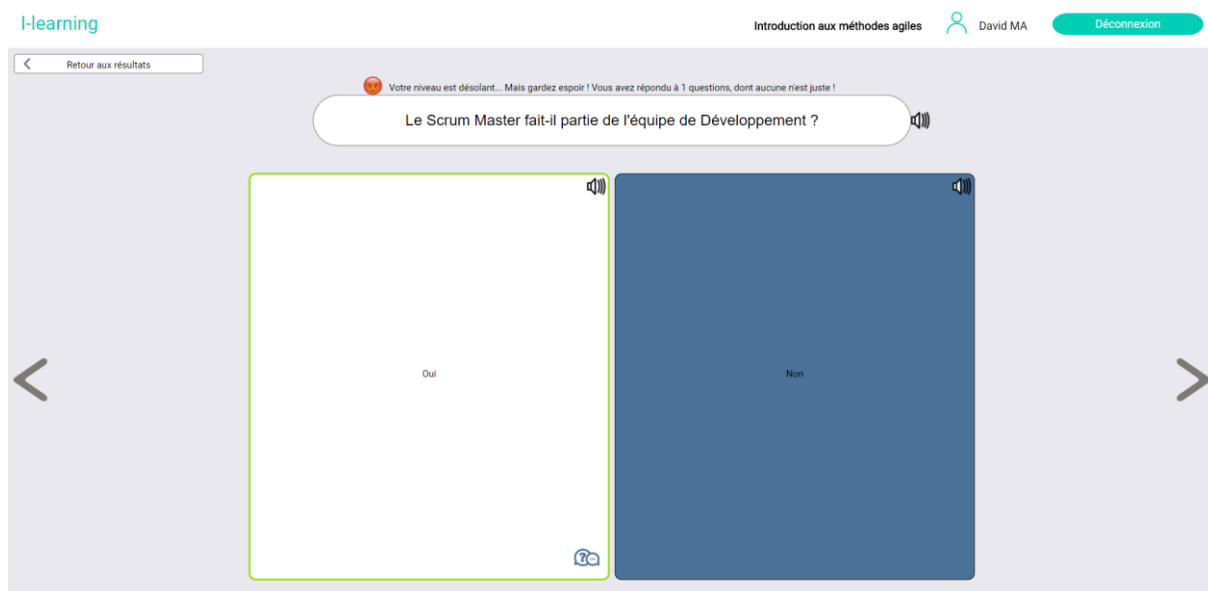


Figure 12 – Correction et explication

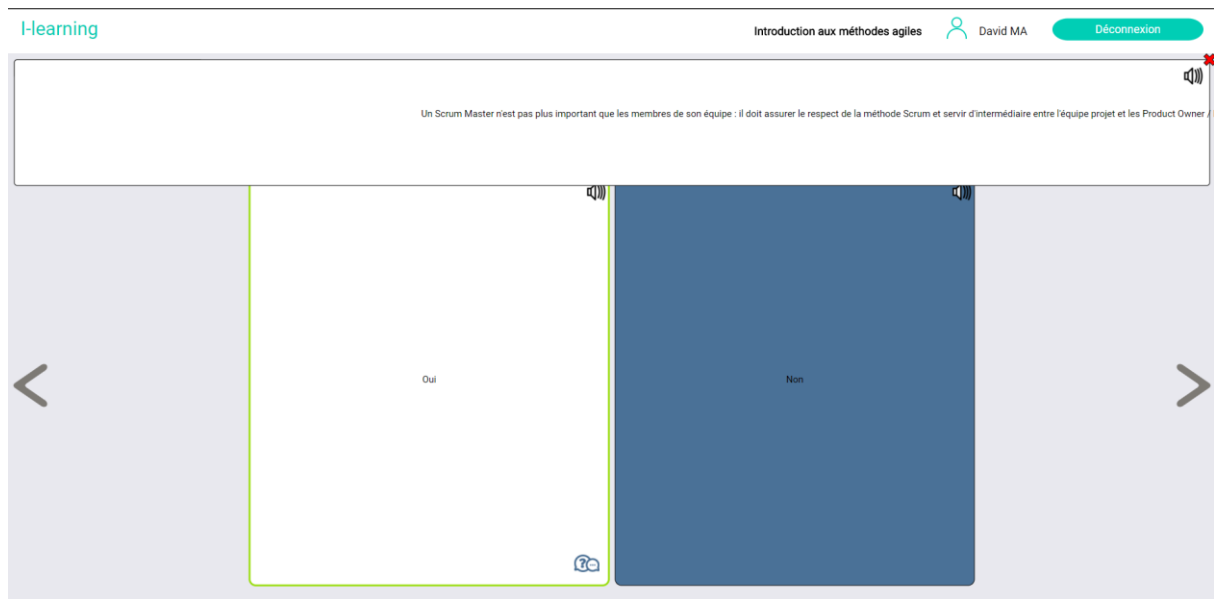


Figure 13 – Affichage de l'explication

Après avoir complété le premier jeu, on peut procéder à l'exercice de la « Poupée ».

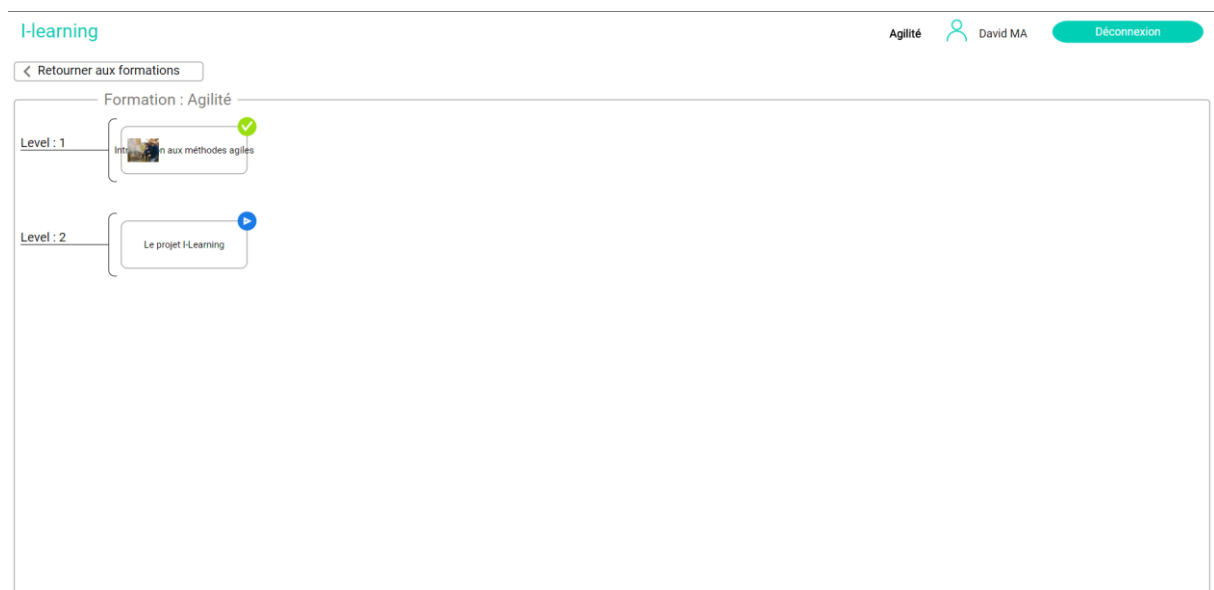


Figure 14 – Retour aux jeux => jeu « Poupée » du niveau 2 débloqué

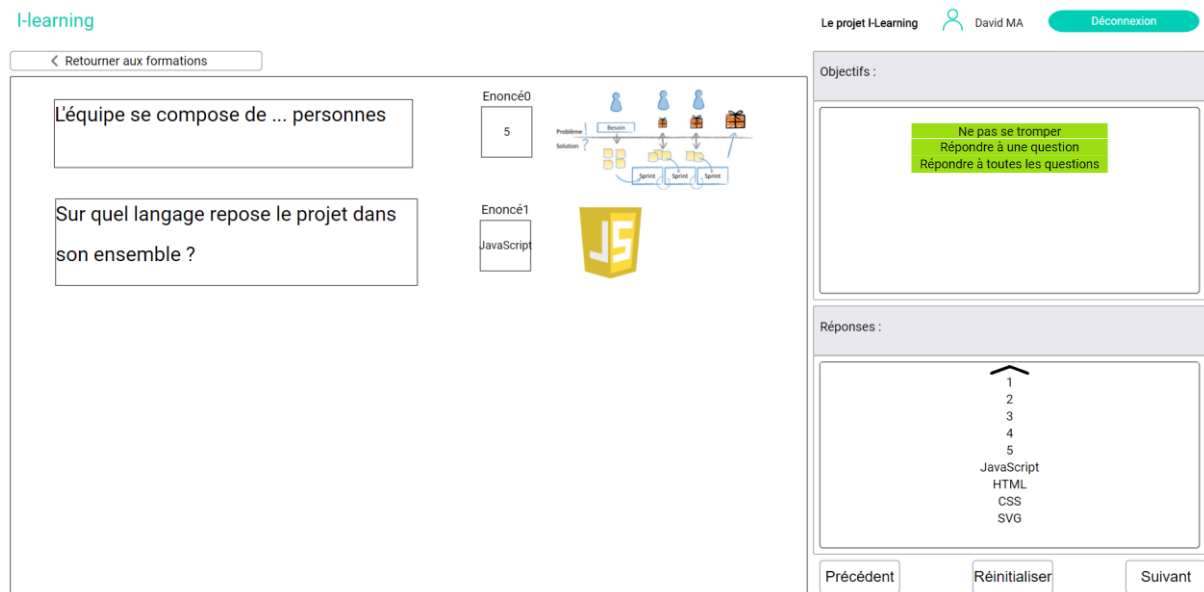


Figure 17 – Objectifs remplis avec la meilleure solution possible

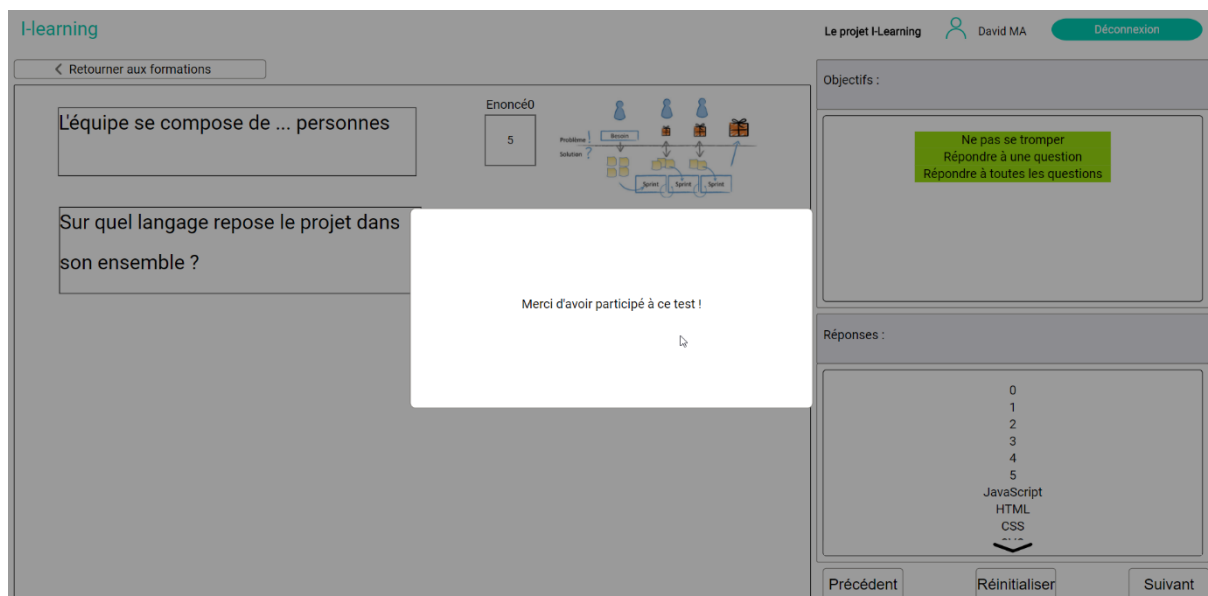


Figure 18 - Confirmation succès de la "Poupée"

L'exercice de la « Poupée » étant achevé, nous avons donc complété la formation et le collaborateur a la possibilité de noter entre 1 et 5 la formation pour juger de la qualité de celle-ci.

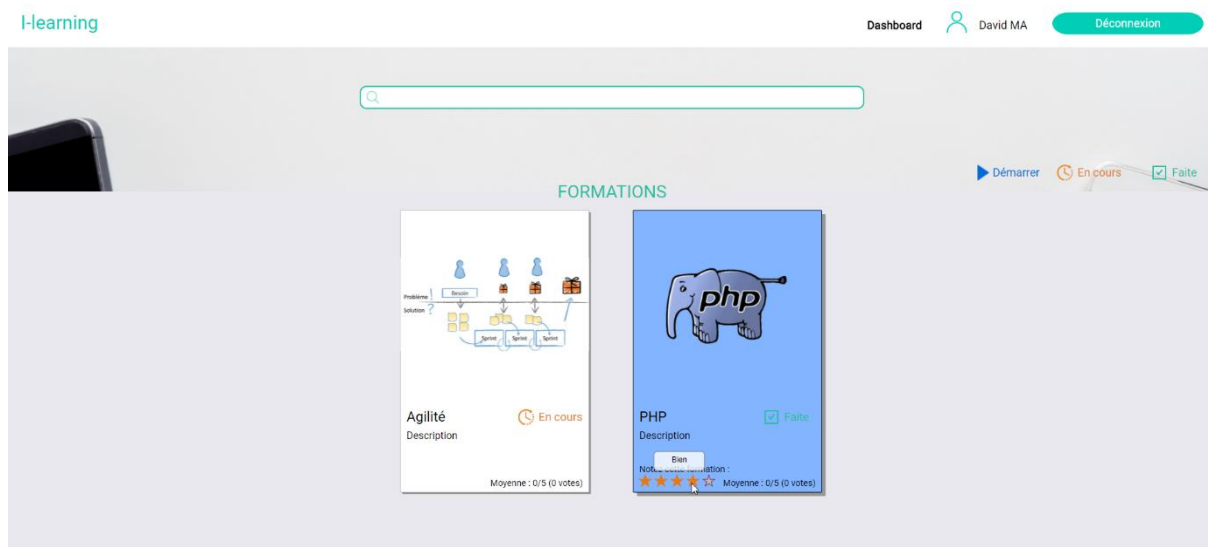


Figure 19 – Noter les formations achevées

Le contenu des formations dépend intégralement des administrateurs qui ont donc la liberté de construire les formations. L'interface administrateur ressemble fortement à celle utilisée pour les collaborateurs.

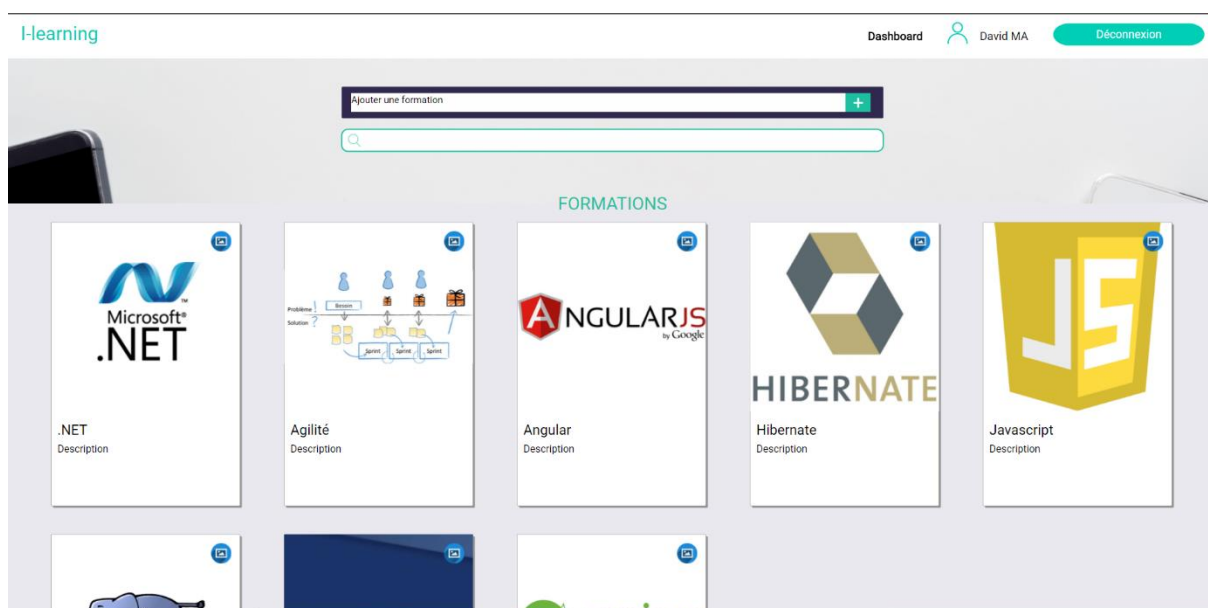


Figure 20 – Le tableau de bord permet d'ajouter de nouvelles formations

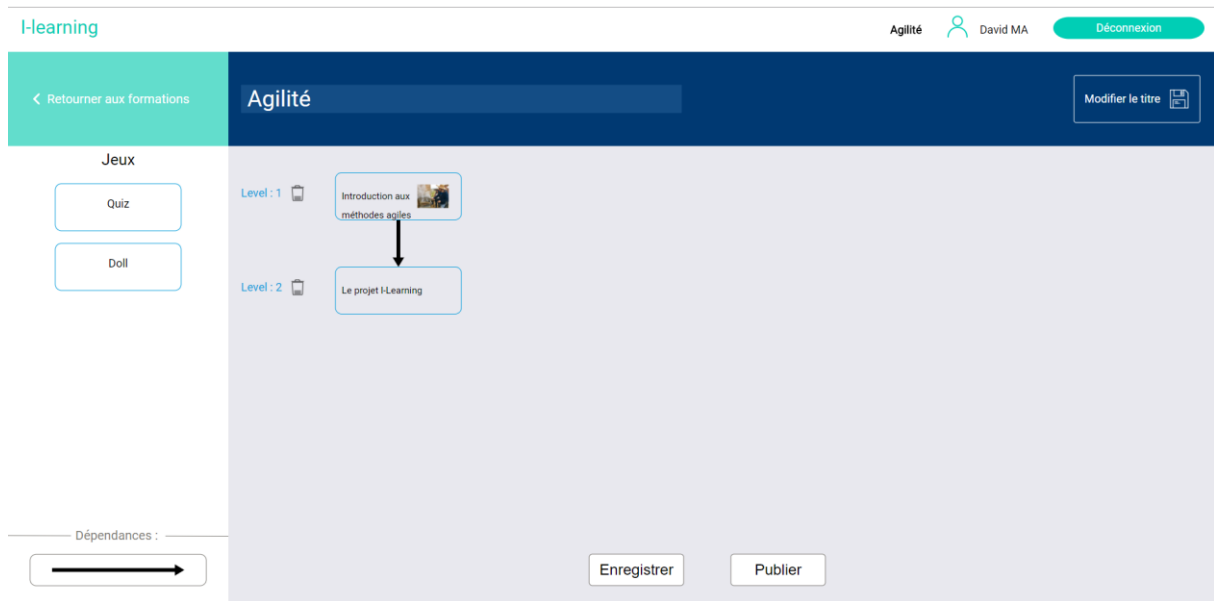


Figure 21 – Agencement des jeux et création des dépendances

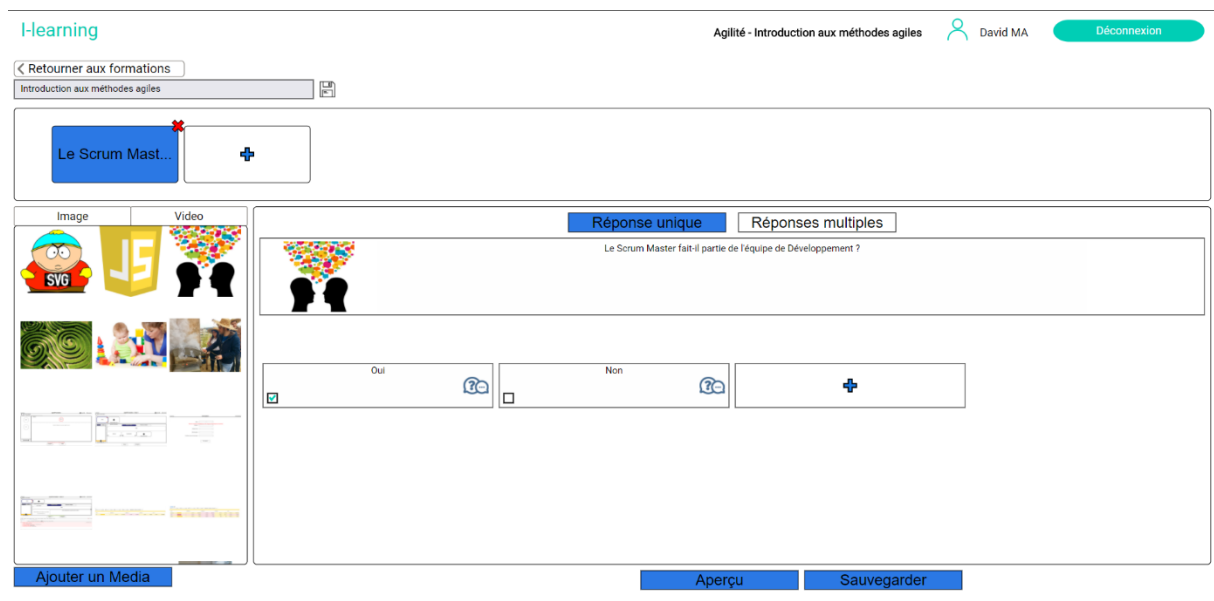


Figure 22 – Création d'un Quiz

I-learning

Le projet I-Learning David MA Déconnexion

< Retourner aux formations

Créer un exercice :

Le projet I-Learning

Enoncé

Règles

Définissez les objectifs :

Ajouter

Ne pas se tromper

Répondre à une question

Répondre à toutes les questions

Définissez les réponses :

Texte Image

Ajouter

4

5

JavaScript

HTML

CSS

Sauvegarder

Figure 23 – Création d'une « Poupée »

I-learning

Le projet I-Learning David MA Déconnexion

< Retourner aux formations

Créer un exercice :

Le projet I-Learning

Enoncé

Règles

Pour chaque objectif créé, définir les règles associées :

Ne pas se tromper

Solution optimale

Ajouter une solution

Enoncé0 5

Enoncé1 JavaScript

Solution accepter

Ajouter une solution

Enoncé0 5

Enoncé1 JavaScript

Sauvegarder

Figure 24 – Définition des règles pour chaque objectif

1) Ergonomie et Design

Le projet à terme est prévu d'être dit « **responsive** » : cela signifie que quelle que soit la taille d'écran utilisée – un téléphone mobile, une tablette, un écran d'ordinateur portable – la structure du site reste plus ou moins la même ou du moins le site garde l'ensemble des fonctionnalités et répond aux mêmes besoins sur les différentes plateformes. Il est possible d'afficher le site du projet sur un téléphone mobile mais les dimensions ne sont pas adaptées : il faut agrandir la page pour pouvoir accéder aux différents éléments et il n'y a pas de version mobile du site pour garder les fonctionnalités de base du projet, comme l'on pourrait trouver sur les sites d'e-

commerce – par exemple Amazon ou Cdiscount. Puisque c’est le côté fonctionnel du projet que l’ergonomie qui l’emporte, nous n’avons pas eu à adapter le projet pour des petits écrans mais avec une utilisation plus avancée, il peut être recommandé d’approfondir cette solution.

En tant qu’application Web, le projet I-Learning commence à prendre plus de valeur étant donné qu’en avançant dans le projet, en apportant de nouvelles fonctionnalités au projet, celui-ci a vu arriver des modifications visuelles depuis que nous avons repris le projet. En voici l’évolution :

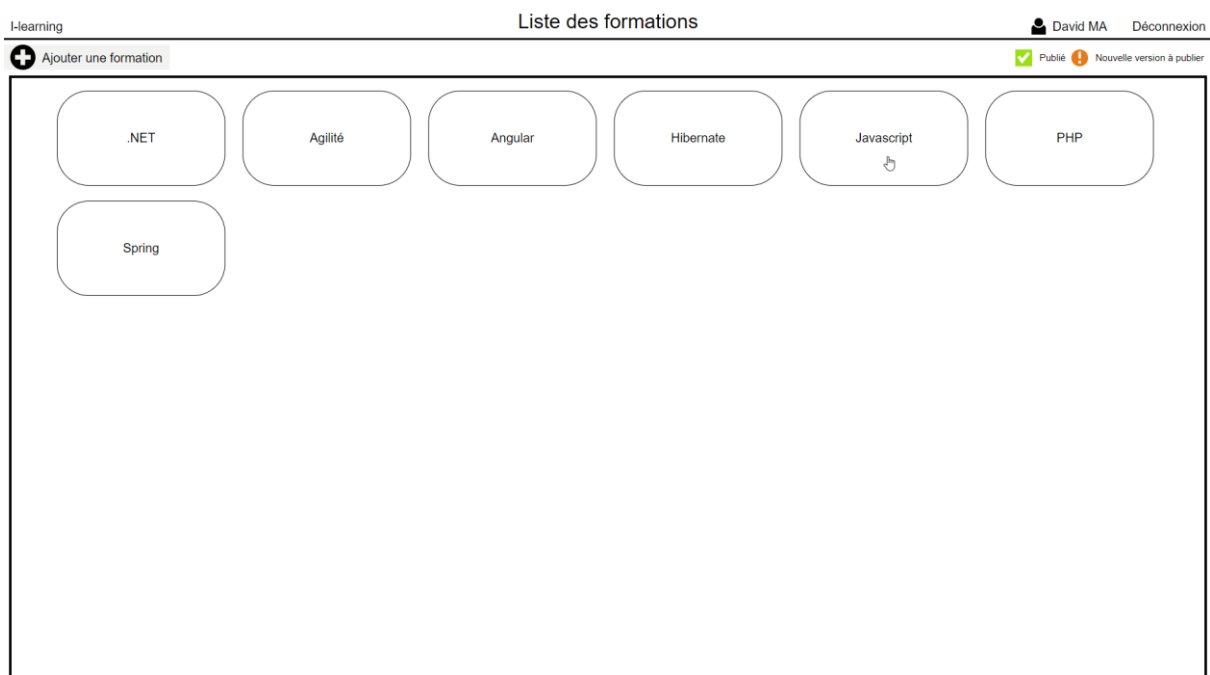


Figure 25 – Version 1.0 au Sprint 1

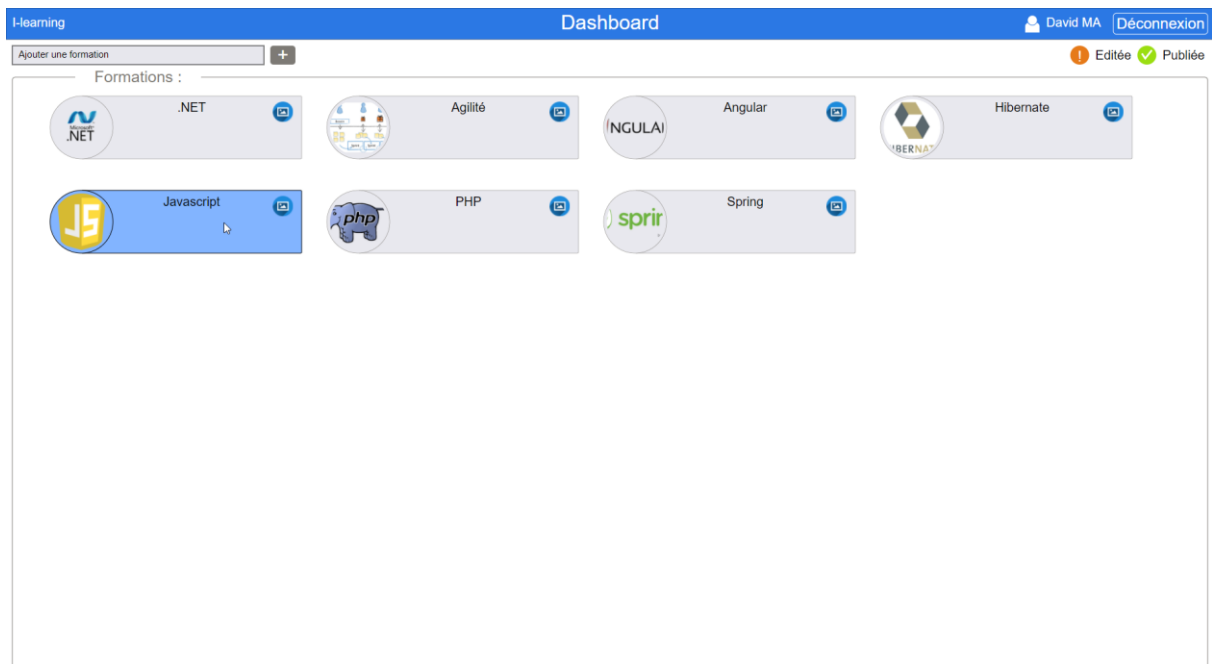


Figure 26 – Version 2.0 au Sprint 6

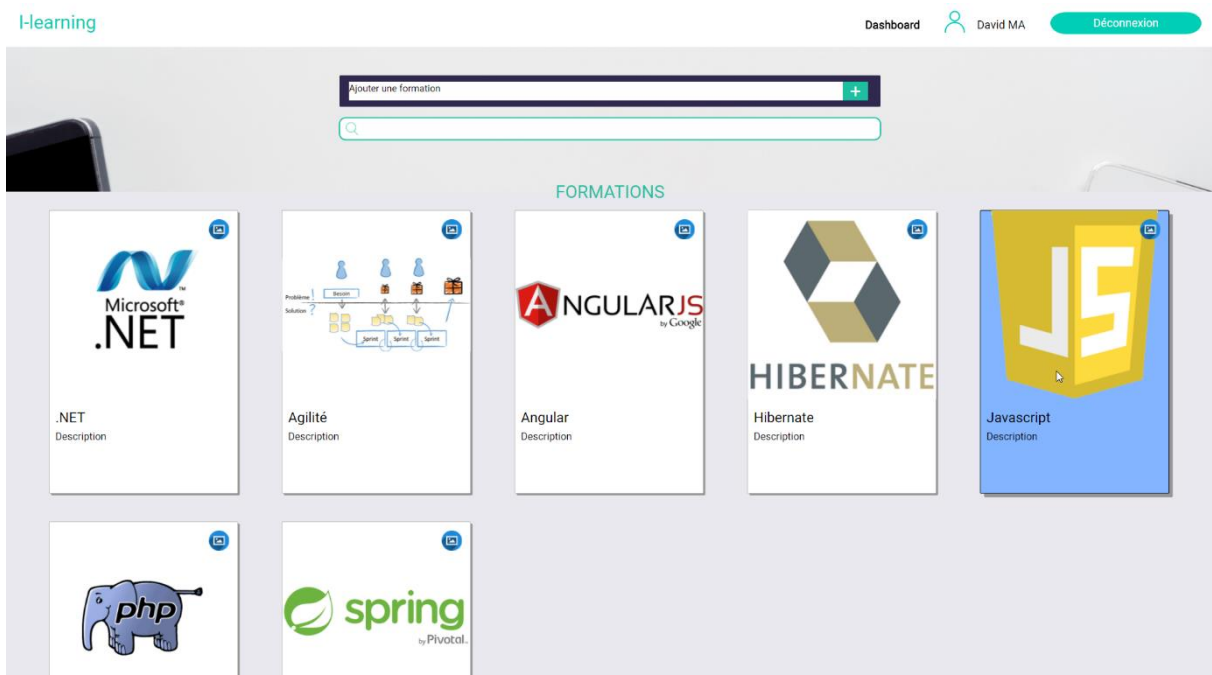


Figure 27 – Version 2.1 au Sprint 12

Depuis le **Sprint 12**, nous avons procédé à une refonte de l'interface de plusieurs pages du projet. Les informations s'affichent relativement sans problème, on peut naviguer entre les différents éléments, interagir avec, défiler sur la page. Il manquerait une aide exhaustive sur le principe du projet si l'on n'a pas connaissance de l'utilité de cette plateforme de « Serious Games ». Notamment, utiliser la pop-up qui confirme la sauvegarde des données comme premier message de bienvenue avec des instructions sur la démarche à suivre.

2) Sécurité du projet

TODO : sécu

3) Performance du projet

i. *Application Web*

TODO : Profiling de la page

Appels base de données, stockage des données, instanciation des variables

ii. *Serious Game*

Le premier jeu implémenté est le quiz : il consiste en une série de questions prédéfinies par un administrateur. Chaque question peut comporter jusqu'à 8 réponses avec la possibilité de fixer une question à réponse unique ou à réponses multiple. Pour proposer du contenu riche et interactif, il y a possibilité d'ajouter des images ou des vidéos sur l'intitulé de la question et pour chaque réponse, on peut rajouter une explication pour justifier les bonnes et mauvaises réponses. Grâce à une fonctionnalité de Google – TextToSpeech – on peut entendre les explications ou les questions posées.

Le second jeu correspond à la « Poupée », on dispose d'une zone libre où l'on peut définir des zones de texte, tracer des rectangles, rajouter des images et ajouter des zones d'énoncé où le collaborateur pourra choisir et déposer les réponses qui lui sont proposées. De plus, l'administrateur doit définir des objectifs en fonction de ce que l'administrateur cherche à imposer au collaborateur avec la difficulté qui lui convient en établissant des règles : on peut combiner plusieurs combinaisons de solutions – une réponse pour un énoncé – à la fois. Par exemple, soient trois conditions A, B et C : si les conditions A et B sont remplies, l'objectif est rempli. Mais il peut être également possible de remplir uniquement la condition C pour remplir l'objectif. Les conditions sont donc représentées par des combinaisons de réponses et énoncés : non seulement les possibilités sont multiples mais l'administrateur peut également juger à quel point la solution complète l'objectif, c'est-à-dire qu'une solution peut être juste mais s'il existe une solution optimale, originale et qui est « moins coûteuse », libre à l'administrateur de déterminer ce qui correspond à la meilleure solution.

Ces deux exercices ne sont pas limités par le sujet et par le nombre : il est donc possible de construire un nombre infini de formations et de jeux, construire une bibliothèque de formations dont on pourra modifier et les mettre à jour pour qu'elles

soient plus pertinentes, qu'elles prennent en compte l'avis des utilisateurs et qu'elles prennent plus de valeur en tant qu'outils de formation que VISEO Technologies pourra disposer pour tous les collaborateurs.

iii. Développement application web en méthodes agiles

Nous avons réalisé une refonte du projet lors du Sprint 6 car nous rencontrions des régressions sur des parties du projet qui étaient supposées indépendantes l'une de l'autre : il nous fallait instaurer une architecture qui nous éclaircit les différents rôles des composantes du projet. Notre équipe a songé durant deux Sprints de partir sur un modèle BackboneJS où la logique est bien séparée de l'interface utilisateur. En effet, le « Model » aurait pour responsabilité de récupérer les données de la base de données et de récupérer les actions côté « View » : si cela impacte la donnée, le « Model » se charge de renvoyer des événements vers la « View ». Or, après discussion avec Henri DARMET concernant l'architecture du projet, il nous a proposé l'architecture MVP⁶ : la déclinaison que nous avons utilisée est la « Passive View ». Dans un premier temps, l'architecture MVP se décompose en trois parties :

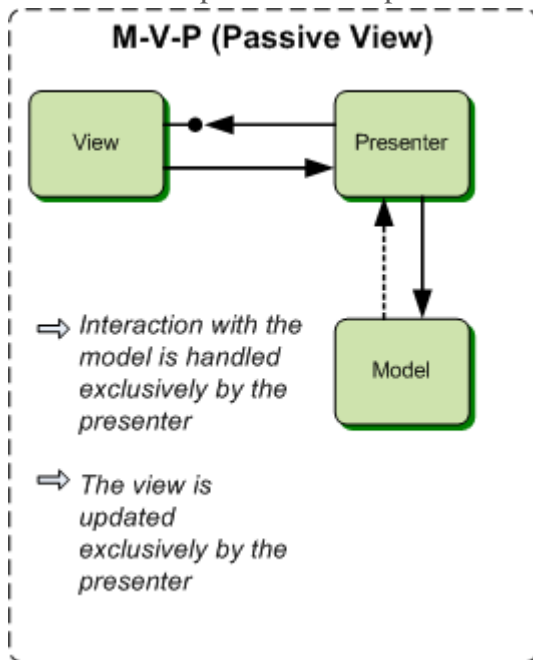


Figure 28 – Schéma MVP Passive View

- View : elle a pour responsabilité l'affichage visuel des éléments sur la page, elle gère le contrôle des interactions utilisateurs et se charge de transmettre ces interactions utilisateurs vers le « Presenter ». Une composante de la « View » qu'on nomme « State » se charge de contenir les informations qui font état de la page : l'utilisateur, la page qui est affichée, la formation en cours de modification ou bien le numéro de la question qui est en cours de résolution, etc...
- Presenter : le « Presenter » se charge de récupérer les événements utilisateurs et selon les cas, elle va mettre à jour le « Model » et renvoyer des informations à la

⁶ <https://msdn.microsoft.com/en-us/library/ff709839.aspx>

« View » ainsi que modifier le « State » - par exemple si l'on bascule d'une page à une autre.

- Model : les données de l'application ainsi que la logique de celle-ci se trouvent dans le « Model ». Dans le cas du « Passive View », pour tout changement opéré au niveau du « Model », le « Presenter » se chargera de mettre à jour la « View » pour refléter les changements visuels.

Le principe de BackboneJS se rapproche étroitement de ce que nous apporte l'architecture MVP et nous avons donc opté pour cette voie. Depuis l'intégration d'une architecture MVP au projet, nous avons gagné en lisibilité, nous avons pris deux Sprints pour récupérer une grande partie des fonctionnalités qui avaient été implémentées depuis le début du projet et nous pouvions mieux apercevoir la logique de notre application ainsi que de la manière dont elle fonctionnait. L'intérêt de la « Passive View » est le fait que la « View » n'a pas connaissance des changements appliqués au modèle et que l'on doit uniquement tester le « Presenter » pour tester le comportement de l'application. A cet instant, Henri DARMET nous a proposé de passer des revues de code et de nous montrer comment disposer d'un code auto-documenté, sans rajouter de commentaires.

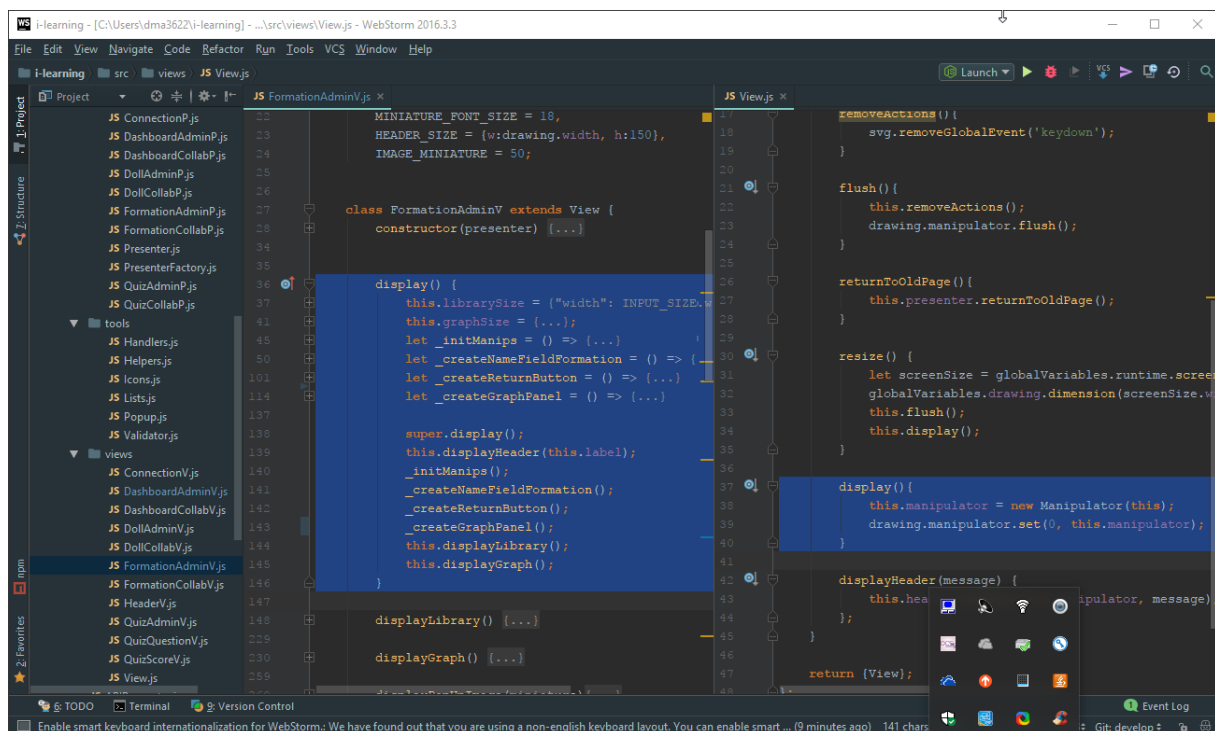


Figure 29 – Exemple sous WebStorm d'une méthode **display** d'une « View »

```

display() {
  this.librarySize = {...};
  this.graphSize = {...};
  let _initManips = () => {...};
  let _createNameFieldFormation = () => {...};
  let _createReturnButton = () => {...};
  let _createGraphPanel = () => {...};

  super.display();
  this.displayHeader(this.label);
  _initManips();
  _createNameFieldFormation();
  _createReturnButton();
  _createGraphPanel();
  this.displayLibrary();
  this.displayGraph();
}

```

Chaque « View » dispose d'une méthode **display** qui fait appel à la méthode de la classe mère, d'où le *super.display()*. Notre « View » *FormationAdminV* n'est pas le meilleur exemple mais l'idée est que nous utilisons des fonctions fléchées⁷ qui nous évitent de créer des méthodes supplémentaires pour la logique de notre application. Ces fonctions fléchées sont stockées dans des variables dont la portée se limite à la méthode dans laquelle elles sont utilisées. Ce sont les noms des variables qui deviennent en réalité des fonctions et qui nous permettent d'obtenir une structure logique dans notre méthode d'affichage de la « View » : le but est de réduire les

détails de notre code, de l'abstraire afin qu'il soit plus simple à comprendre et également distinguer les différentes composantes de la page en fonction de leur utilité. Dans notre exemple, on peut apercevoir que l'on affiche l'en-tête de la page, que l'on affiche la librairie des jeux et le graphe avec les différents niveaux. Nous créons des instances de « Manipulator » ainsi que le champ du nom de la formation, le bouton de retour et le tableau du graphe. Le fait de séparer l'instanciation et l'affichage d'un élément permet de rafraîchir les informations visuelles sans avoir à le recréer.

7

https://developer.mozilla.org/fr/docs/Web/JavaScript/Reference/Fonctions/Fonctions_fl%C3%A9ch%C3%A9es

```

34
35
36 display() {
37   this.librarySize = ["width": INPUT_SIZE.w...];
41   this.graphSize = [...];
45   let _initManips = () => {
46     this.headerManipulator = new Manipulator(this);
47     this.headerManipulator.move(drawing.width/2, this.header.height + HEADER_SIZE.h/2);
48     this.manipulator.add(this.headerManipulator);
49   }
50   let _createNameFieldFormation = () => {
51     var _renameWhenEnter = (event) => {
52       if(event.keyCode === 13){
53         this.renameFormation();
54         nameFieldFormation.hideControl();
55       }
56     }
57     let header = new svg.Rect(drawing.width, HEADER_SIZE.h).color([0, 57, 114], 0, []);
58     this.headerManipulator.add(header);
59     let nameFieldFormation = new gui.TextField(-drawing.width/2 + 2*INPUT_SIZE.w + 2*MARGIN, 0, 2*INPUT_SIZE.w, 1.5*INPUT_SIZE.h, this.label)
60     nameFieldFormation.font(FONT, 36);
61     nameFieldFormation.editColor([0, 47, 104], 0, myColors.none);
62     nameFieldFormation.text.position(-nameFieldFormation.width / 2 + MARGIN, 7.5);
63     nameFieldFormation.control.placeholder('Titre de la formation');
64     nameFieldFormation.control.fontColor(myColors.white)
65     nameFieldFormation.onInput((oldMessage, message, valid) => {
66       if(message.length > 50){
67         nameFieldFormation.message(oldMessage);
68       } else if (!message || !oldMessage) {
69         nameFieldFormation.text.message('Titre de la formation');
70       }
71     });
72     nameFieldFormation.onBlur(()=>{
73       nameFieldFormation.text.position(-nameFieldFormation.width / 2 + MARGIN, 7.5);
74     })
75     nameFieldFormation.color([20, 77, 134], 1, myColors.none);
76     nameFieldFormation.text.color(myColors.white);
77     nameFieldFormation.mark('formationTitle');
78     let saveManip = new Manipulator(this);
79     let saveIcon = new svg.Image('../../images/saveWhite.png');
80     saveIcon
81       .dimension(30, 30)
82       .mark('saveNameButton');
83     let saveText = new svg.Text('Modifier le titre')
84       .font(FONT, 16)

```

Figure 30 – La méthode **display** devient plus difficile à lire : on ne peut pas prendre de recul

Cette nouvelle architecture en place, nous nous sommes attaqués aux tests sur le projet : il y a plusieurs raisons de réaliser des tests⁸ sur un projet. Dans un premier temps, nous avons pour objectif d’implémenter des fonctionnalités qui sont encadrées par des règles dictées par des personnes. Ces règles sont amenées à changer dans le temps, il faudra donc faire évoluer le code pour respecter les nouvelles règles : l’idée est de refactorer le code pour garder l’implémentation de base et rajouter du nouveau code pour améliorer la fonctionnalité. Les tests permettent de vérifier que l’implémentation reste conforme après le refactoring du code. Dans le cas où un ou plusieurs tests échouent lorsqu’une nouvelle fonctionnalité est implémentée, il faudra modifier le test pour qu’il soit valide. Enfin, les tests permettent de vérifier qu’un comportement attendu de l’application est toujours présent – on les nomme des « Behaviour Tests ». Si le test passe, cela veut dire que l’on peut déterminer exactement comment le projet fonctionne pour reproduire ce comportement. Cela apporte donc une documentation supplémentaire aux personnes qui sont susceptibles de travailler sur le même projet, s’ils ont besoin de comprendre les différentes fonctions du projet sans passer par le code en lui-même directement.

⁸ Maury Fabien, « Pourquoi tester ? », *Blog Arolla*, mis à jour le 30 septembre 2015, 21/08/17 <http://www.arolla.fr/blog/2015/09/pourquoi-tester/>

Pour rebondir sur les tests, une bonne pratique à avoir pour obtenir des couvertures de tests à 100% est le « Test Driven Development » (TDD)⁹ : le principe consiste à concevoir des tests amenés à échouer avant de produire du code fonctionnel qui est en accord avec le test que l'on vient d'implémenter. Un exemple que nous avons suivi est le projet de la machine à café¹⁰ : par petites itérations, on nous présente des règles à suivre pour la machine à café. Nous procédions par paire, l'un devait produire les tests et l'autre implémentait le code pour que le test fonctionne et à chaque étape, on inversait les rôles. Le test implémenté doit forcément être invalide car le code qu'il teste n'existe pas encore. Si le test est bien valide après l'écriture du code correspondant, on se charge de le refactorer pour ne plus avoir besoin de revenir dessus par la suite. Le TDD ne permet pas seulement d'avoir du code testé et du code testable, il permet aussi de réduire les risques de régressions et dans le cas de la méthode XP¹¹ - « Extreme Programming » - cela permet au binôme d'avoir une vision plus globale des fonctionnalités qui sont implémentées au sein du projet.

Un dernier sujet qui a son importance sur le projet I-Learning du fait que plusieurs éléments de notre interface visuelle présentent de fortes dépendances, c'est la distribution des responsabilités (TODO)

4) Evolution et voies d'amélioration

Le projet I-Learning n'en est qu'à un stade de proof-of-concept autour du thème de la gamification et notre équipe ne présentait ni les compétences requises pour couvrir entièrement le projet dans ses aspects de sécurité, de performance et de design ainsi que du temps court - 6 mois - pour achever le projet en intégralité. Dans la mesure du possible, il est bien évidemment possible d'améliorer l'esthétique du projet pour uniformiser toutes les pages pour qu'elles aient la même logique et la même cohérence : l'emplacement des boutons d'actions, les messages d'erreurs ou de validation, etc.

Quant au côté fonctionnel du projet, un administrateur devrait pouvoir supprimer autant de formations qu'il veut, sous condition qu'aucun utilisateur n'ait déjà achevé ou commencé la formation en question car cela remettrait en question le travail de réflexion et le temps qu'a passé le collaborateur. Pouvoir attribuer des droits administrateurs à des utilisateurs n'a pas été une priorité pour le projet mais, pour des questions de sécurité, il serait davantage préférable d'introduire une telle fonctionnalité au lieu de modifier la base de données pour attribuer des droits administrateurs à une personne.

⁹ Wikipedia, *Test Driven Development*, mis à jour le 5 février 2017, 21/08/17
https://fr.wikipedia.org/wiki/Test_driven_development

¹⁰ Simon Caplette, *Coffee Machine Project*, 21/08/17
<http://simcap.github.io/coffeemachine/>

¹¹ Wikipedia, *Extreme programming*, mis à jour le 17 novembre 2016, 21/08/17
https://fr.wikipedia.org/wiki/Extreme_programming

Le projet présente encore des bugs que nos tests ne parviennent pas forcément à protéger, du moins nous avertir qu'il y a des régressions et notre couverture de tests est encore perfectible. La grande partie des tests que nous avons effectué reposent uniquement sur la partie front-end du projet et elle ne teste uniquement le fait que notre code fonctionne : pour tester une application web, il nous faudrait également inclure les positions des clics utilisateurs pour être certain que nous reproduisons le scénario d'un utilisateur qui accède à notre projet. Or de tels tests avec de telles contraintes induiraient à une refonte de nos tests dans le cas où l'interface front-end est modifiée.

Du côté des « Serious Games » que le projet I-Learning dispose, le contenu reste encore à retravailler : il est vrai que l'on peut construire des exercices qui se diffèrent de l'un et de l'autre, enrichir le contenu actuel, l'affiner en prenant en compte l'avis des collaborateurs qui ont suivi les formations mais on ne joue pas, en général, plusieurs fois le même jeu pour le plaisir qu'il nous procure.

Tout système a ses failles et il se peut que le quiz et la « poupée » perdent leur intérêt à un moment ou un autre. Pour renouveler cette envie de jeu mais également cette envie d'apprendre, il faudra donc penser à de nouveaux jeux qui posent de nouvelles problématiques, de nouvelles manières de résoudre ~~ces puzzle~~ces puzzles. Un des exemples de « Serious Game » dont nous pourrions s'inspirer est celui du Codingame¹². L'objectif est de résoudre des casse-têtes en programmant, avec le langage de programmation que l'on veut parmi ce qui est disponible – le Ruby, le JavaScript, Python, C et d'autres – soit en réalisant des exercices par ordre croissant de difficulté, soit en se lançant dans des défis avec d'autres personnes, de 5 à 15 minutes sur des problèmes à résoudre avec 3 contraintes possible : programmer un code qui résout le puzzle le plus vite possible, écrire un code avec le moins de caractères possible et du reverse engineering, c'est-à-dire que l'on doit deviner à partir d'une entrée et d'une sortie les instructions à réaliser pour obtenir les mêmes résultats. Codingame a déjà établi sa réputation auprès de nombreuses entreprises et joue d'une communauté qui n'arrête pas de grandir. Elle propose déjà aux entreprises de construire des tests d'évaluation¹³ pour leurs futurs collaborateurs afin de jauger leur niveau en termes de programmation informatique, algorithmie ou de performance.

De plus, Codingame attribue des points d'expérience à chaque exercice complété et également un score Codingamer qui évalue notre capacité à accomplir les « Clash of Code » donc notre performance. Un classement général est établi en fonction de sa performance dans les « Clash of Code » ainsi que dans l'expérience générale que l'on a acquis depuis le début de l'inscription sur la plateforme Codingame.

Nous pourrions donc intégrer un score à chaque collaborateur selon le nombre de formations qu'il a accompli et lui donner plus de visibilité en intégrant un classement général. Mais au sein d'une entreprise, le but n'est pas d'être le meilleur expert dans une

¹² <https://www.codingame.com/start>

¹³ <https://www.codingame.com/work/fr/solutions/tests-de-programmation>

technologie fixe : on privilégiera un système de récompenses à la hauteur du temps investi sur les formations et établir un profil privé avec toutes les données disponibles pour appuyer les efforts du collaborateur dans la progression de sa carrière professionnelle lors des entretiens annuels à VISEO Technologies.

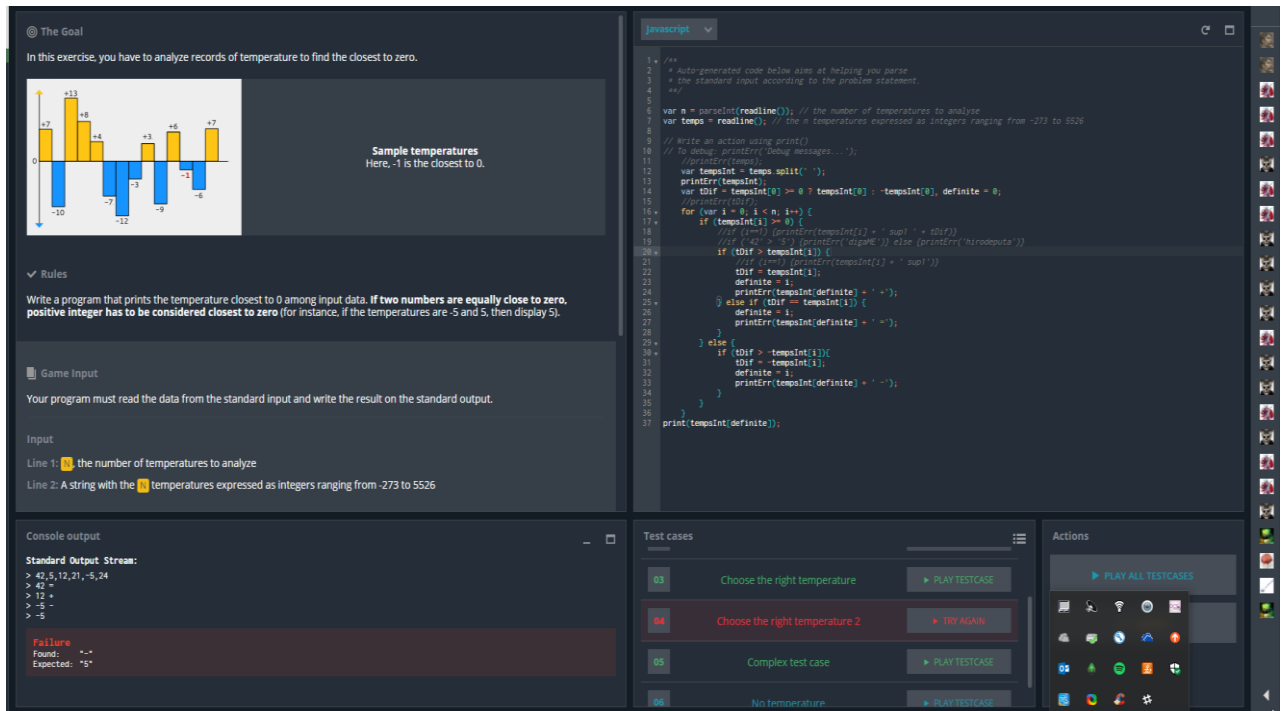


Figure 31 – Résolution d'un puzzle en Javascript

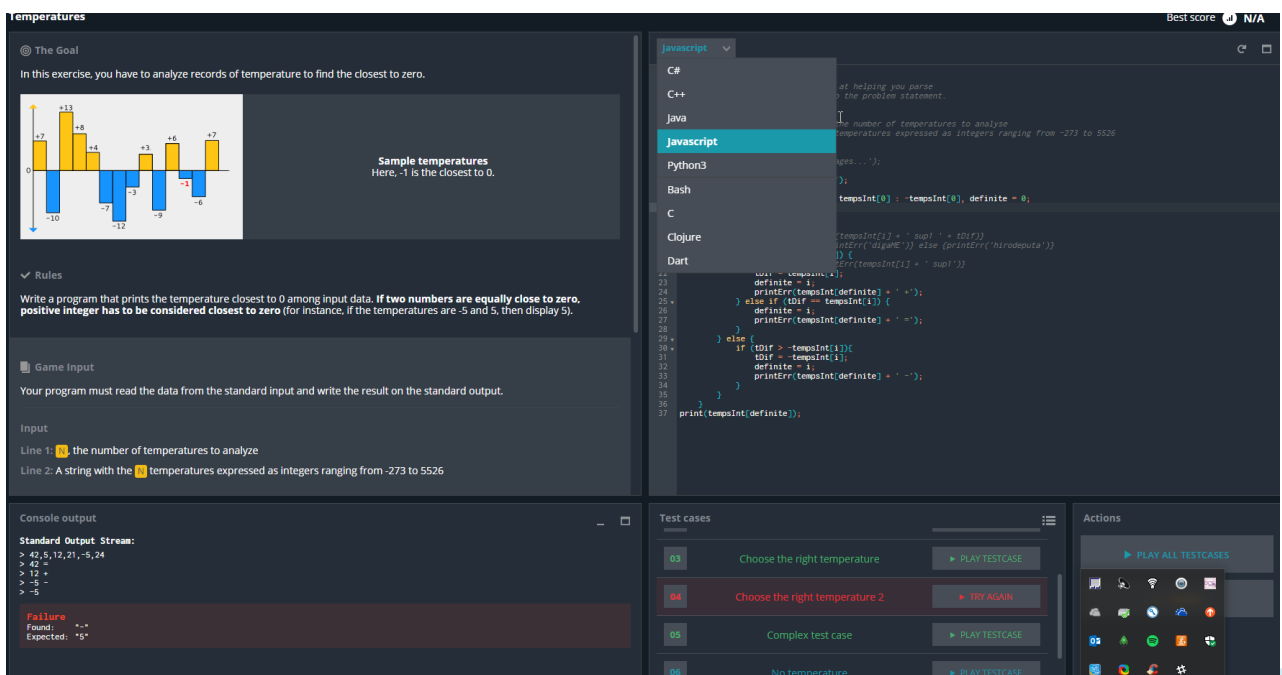
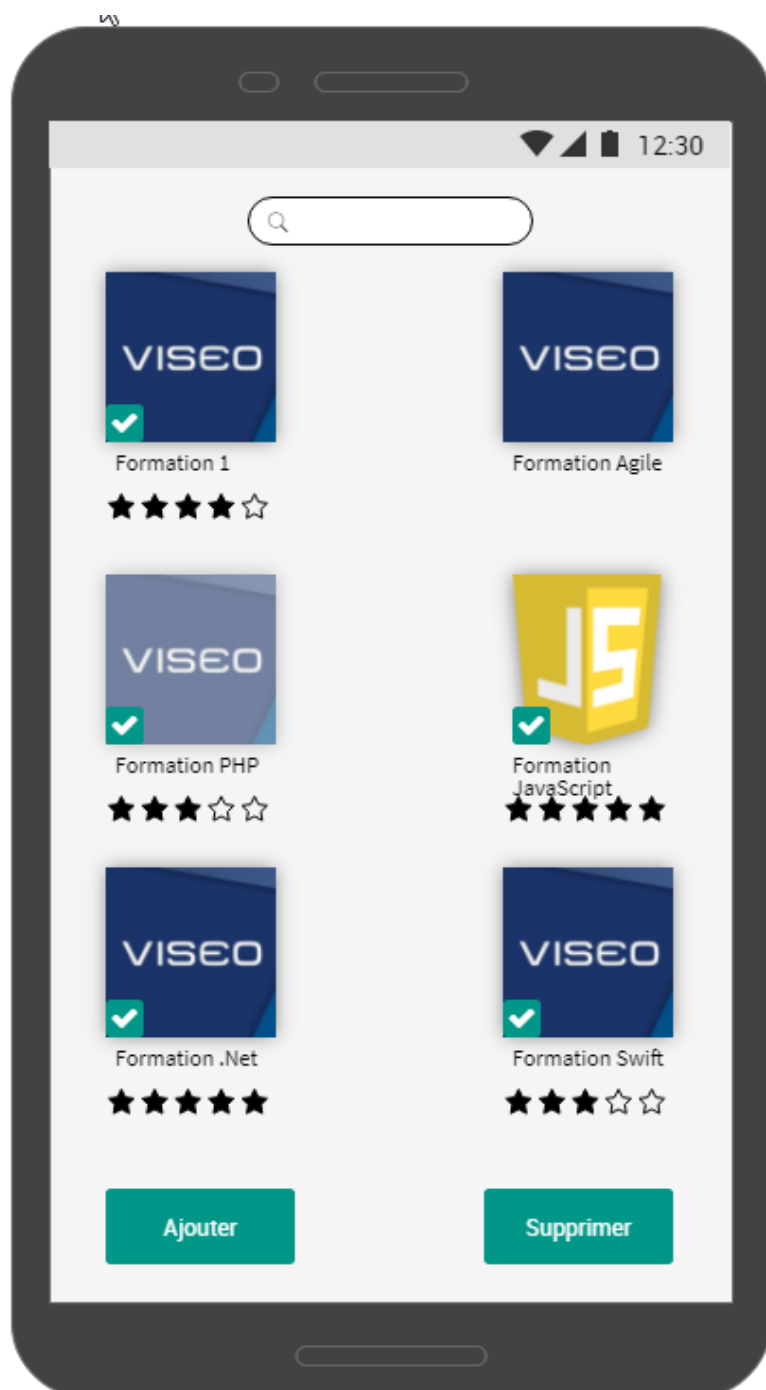


Figure 32 – Choix du langage de programmation

Pour rendre cette application web plus accessible, nous pourrions développer une application mobile qui prendrait en compte tout type d'écran, avec une interface qui serait différente de ce qu'on trouve actuellement sous forme de page internet.



*Figure 33 –
Maquette du
Tableau de bord
côté Administrateur*

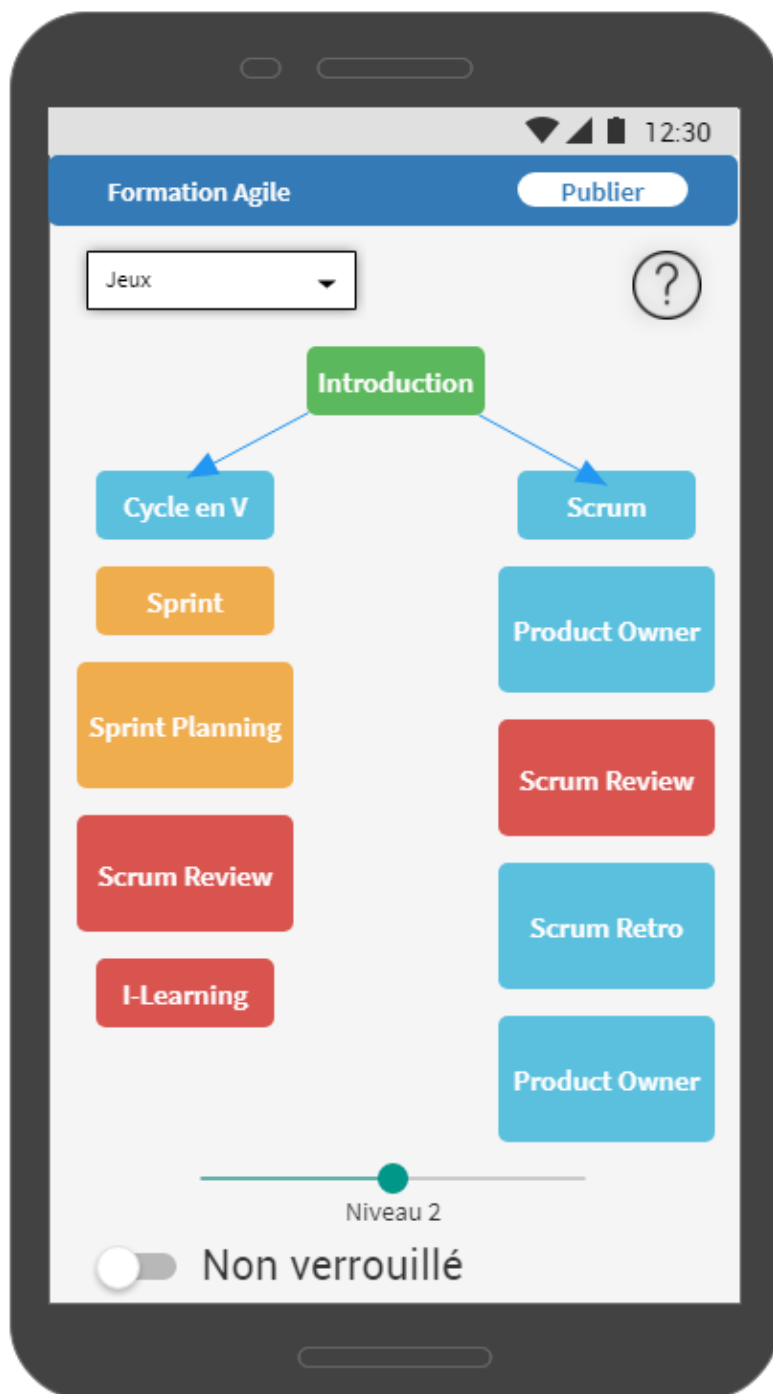


Figure 34 –
Maquette de la page
de modification
d'une formation

Cela pourrait se présenter de cette manière-là, en gardant en tête les fonctionnalités les plus importantes du projet pour que l'on puisse suivre ou créer des formations, que ça soit sur son téléphone portable ou sa tablette comme sur l'interface web du projet I-Learning. D'autre part, la deuxième maquette présente une disposition différente de ce qu'on trouve actuellement sur l'interface utilisateur : on trouverait une introduction à chaque formation, pour en définir les objectifs, les attentes et les types d'exercices que l'on est susceptible de trouver. Avec un exemple de ce que l'on pourrait réaliser en complétant cette formation. Le code de couleurs permettrait de définir la difficulté des différents exercices et on limiterait le nombre de niveaux à trois avec deux

suites d'exercices à explorer pour compléter la formation. Ce ne sont que des idées pour convenir à un plus large public qui aurait accès aux formations du projet qui sont à explorer.

D) QUELLE VALEUR AJOUTEE POUR VISEO TECHNOLOGIES ?

Outre le fait que VISEO Technologies s'est autant investie sur ses stagiaires en les accompagnant du début à la fin du stage, en espérant que ceux et celles-ci se voient confiés des missions pour l'entreprise, notre projet peut répondre à certaines attentes du groupe VISEO. Les ressources humaines vont pouvoir disposer d'un outil de formation qui pourra être accessible à tous les collaborateurs, sous peine qu'il y ait un nombre minimum d'administrateurs : on pourrait songer aux Practice Manager ou à d'autres collaborateurs ayant Mentor pour statut qui ont une vision globale des besoins de l'entreprise mais également de ses salariés. Cela diminuerait les déplacements entre les différents sites s'il y a des veilles technologiques sur plusieurs sites, il y aurait également une richesse à tirer à la fois des personnes qui créent les formations mais également de celles qui les suivent et qui en font leur retour sur expérience et, enfin cette plateforme pourrait être utilisée durant les ateliers dans une sorte de cours interactif où la participation aux formations serait beaucoup plus active que de manière générale.

Un autre point correspondrait au fait que le projet I-Learning pourrait être un outil supplémentaire pour évaluer le niveau technique des collaborateurs mais également celui des candidats qui postulent chez VISEO Technologies : tout ceci permettrait un suivi dans la carrière professionnelle plus approfondi – combler les lacunes ou des besoins sur un projet par exemple – ainsi qu'une évaluation plus jugeable concernant le potentiel collaborateur sur ses capacités acquises.

Enfin, à titre personnel, ce projet a été un bon exemple de projets qui ne se déroulent pas forcément de la meilleure manière qui soit où nous avons pu s'adapter à un nouvel environnement, faire face à des problématiques que nous rencontrerons probablement durant notre carrière professionnelle, monter en compétences et tenir nos engagements dans les délais. Le sujet est assez libre et ouvert, il y a encore place pour un nouveau groupe de stagiaires pour continuer à apporter de la valeur au projet.

E) QUEL AVENIR POUR LES SERIOUS GAMES ET LES PLATEFORMES DE SERIOUS GAMES ?

Les « Serious Games » n'arrêtent pas de se développer, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à recourir à la gamification comme méthode d'apprentissage pour leur salariés et le marché présente de bonnes prévisions en chiffre d'affaires. Les « Serious Games » n'ont pas de barrière de l'âge, ils peuvent être utilisés dans le domaine de l'entreprise, de l'éducation, dans l'armée¹⁴ et avoir différentes motivations ou objectifs outre le fait de pouvoir transmettre un savoir et de faire jouer une situation particulière.

¹⁴ <http://www.realite-virtuelle.com/armee-britannique-experience-vr-0708>

On peut également comparer les « Serious Games » avec le système éducatif actuel ainsi que les méthodes de formation ouverte à distance, dites « e-Learning » qui ont pour but d'enseigner. Le système éducatif est géré à la fois par les pouvoirs publics que par des institutions privées et même chose pour « l'e-Learning », dans une moindre mesure car seul le CNED – centre national d'éducation à distance – est agréé par l'Etat en tant que « service public de l'enseignement à distance », extrait du décret 2009-238 du 27 février 2009¹⁵. Ces méthodes sont bien intégrées dans le présent et elles s'immiscent dans nos manières d'apprendre : « l'e-Learning » prend ses origines dans l'arrivée d'Internet et les enseignements qui en découlent proposent des alternatives intéressantes pour toutes les personnes qui vivent à l'étranger, qui doivent gérer leur emploi du temps différemment des autres – un jeune enfant peut être amené à assister à des compétitions ou des sessions d'entraînement sportifs par exemple – ou bien ceux qui préparent des examens, des concours pour obtenir des certifications et des diplômes en même temps que le cursus scolaire qu'ils suivent.

Quant aux plateformes de « Serious Games », comme cité précédemment Codingame est un modèle pour certaines entreprises qui recherchent des profils d'expérience et d'expertise : la start-up montpelliéraine organise des concours de programmation¹⁶ en partenariat avec des entreprises et les participants ont la liberté d'envoyer leurs résultats et leur classement aux entreprises de leur choix. Les partenaires professionnels peuvent inspecter les différents profils et retenir les personnes qui répondent le plus à leurs besoins. Ces derniers ont l'occasion de découvrir des profils qui ne sont pas forcément inscrits sur les réseaux sociaux professionnels et d'évaluer différemment les candidats qui ont participé au concours, qui ont également un profil sur Codingame que d'autres candidats scrutés par les réseaux sociaux professionnels. Ce qui importe le plus ici c'est la confiance attribuée à la plateforme par les entreprises qui sponsorisent les événements et concours organisés : si les entreprises font confiance aux plateformes pour débaucher des candidats qui présentent plus de certitudes, une expérience qualitative et certaines expertises, il n'y a pas de raison pour que les plateformes ne deviennent pas à terme une alternative pour trouver un emploi.

¹⁵ <http://cned.fr/le-cned/institution/missions-cned/>

¹⁶ Aurélie Tachot, « CodinGame : 260 000 développeurs à l'épreuve du recrutement », *Exclusive RH*, mis à jour le 11 décembre 2015 <http://exclusiverh.com/articles/test-recrutement/par-le-jeu-codingame-federe-260-000-developpeurs.htm>

III. Dimensions techniques du projet

J'ai eu l'occasion de choisir parmi une liste de projets la mission sur laquelle j'ai été affecté durant mon stage chez VISEO Technologies : les principales technologies utilisées reposent sur le Javascript. Comme mentionné dans le contexte du projet, nous avons récupéré le travail effectué par un groupe d'anciens stagiaires de VISEO Technologies qui ont établi une première base au projet I-Learning. Côté serveur, nous utilisons Node.js qui nous permet d'exécuter du JavaScript côté serveur mais également pour mettre en place un serveur HTTP ainsi qu'une base de données MongoDB qui repose sur du NoSQL. Côté client, nous utilisons uniquement du JavaScript pour l'intégralité de l'application Web avec une librairie qu'Henri DARMET a développée en particulier pour le SVG. Du côté des tests unitaires, ce sont le framework Mocha et la librairie Istanbul JS qui sont utilisés.

Lors de ce projet, je me suis accordé sur plusieurs tâches à accomplir durant les multiples itérations, en concordance avec l'équipe de développeurs et les tâches en cours.

Ayant débuté le premier Sprint, nous avons pour objectif de mettre à jour notre machine pour être capable de démarrer le projet, de se familiariser avec le code et d'entamer les premières modifications. Grâce à l'équipe de stagiaires de l'an passé, nous avons pu échanger des informations concernant le projet, notamment récupérer les accès aux serveurs d'intégration et de déploiement : le service d'intégration et de déploiement continu utilisé est Codeship et ce dernier est compatible avec GitHub notamment. (Conception => Réalisation & mise en œuvre)

Une des tâches à accomplir pour le projet coïncide avec le test du code avec une couverture à hauteur de 100% afin que le code soit de qualité, qu'il ne présente pas de régression et être certain qu'il fonctionne. Lorsque nous avons débuté la première itération, la couverture de code du projet montait à 90%, ce qui était gage d'un projet fonctionnel et qui limite le nombre d'anomalies liées à l'ajout de nouvelles fonctionnalités. Je m'étais donc consacré à la réalisation des tests du projet dans un premier temps (..)

Nous avons procédé à une refonte de l'architecture du projet au bout de six itérations car nous avons fait face à des problèmes de dépendances d'éléments du projet qui étaient supposés être indépendants, ce qui rendait les ajouts de nouvelles fonctionnalités difficiles ainsi qu'un problème de visibilité et de clarté du code du fait est que l'affichage des éléments était fortement lié au modèle de données à afficher, la globalité du code reposait sur trois fichiers qui présentaient un nombre important de lignes de codes et que le projet manquait de structuration : on pouvait difficilement apercevoir le début de l'exécution du projet et jusqu'où le code s'arrêtait.

TODO 1 : travaux contribution 1) tests unitaires 2) QuizAdmin Vue 3) Sauvegarde Modèle données Quiz & partie Doll 4) règles poupée 5) (front) récupération mot de passe

oublié 6) Refonte & Refactor du code 7) Résolution de bugs 8) Responsive windows 9) Test Driven Development 10) Slides -> OneDrive == centralisation informations essentielles

TODO 2 : Planification des travaux (agile ... Imprévisible)

TODO 3 : Rôle sein équipe (Scrum Master x 3 sprints + dév)

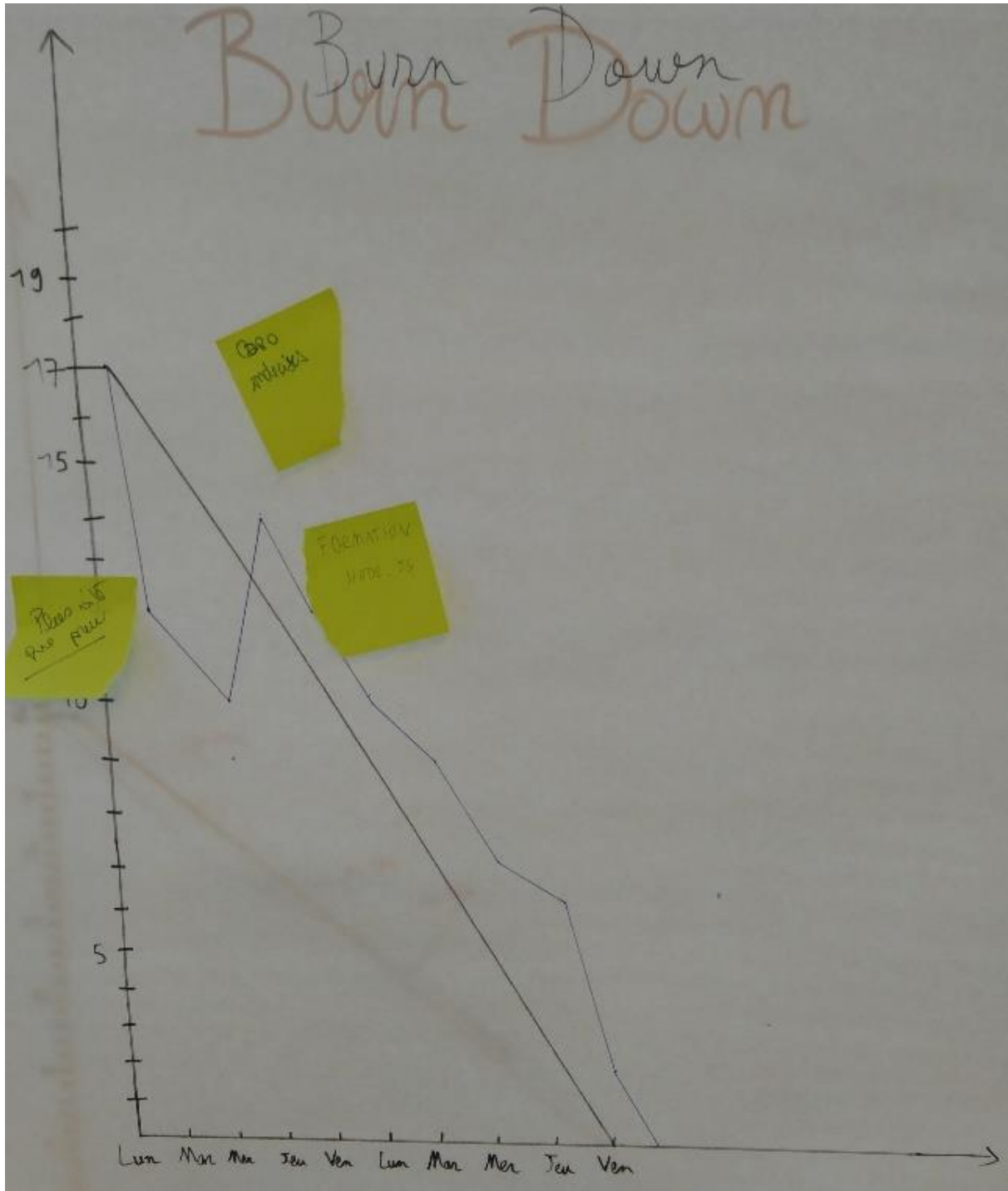


Figure 35 – Burn Down du Sprint 2



Figure 36 – Burn Down du Sprint 6

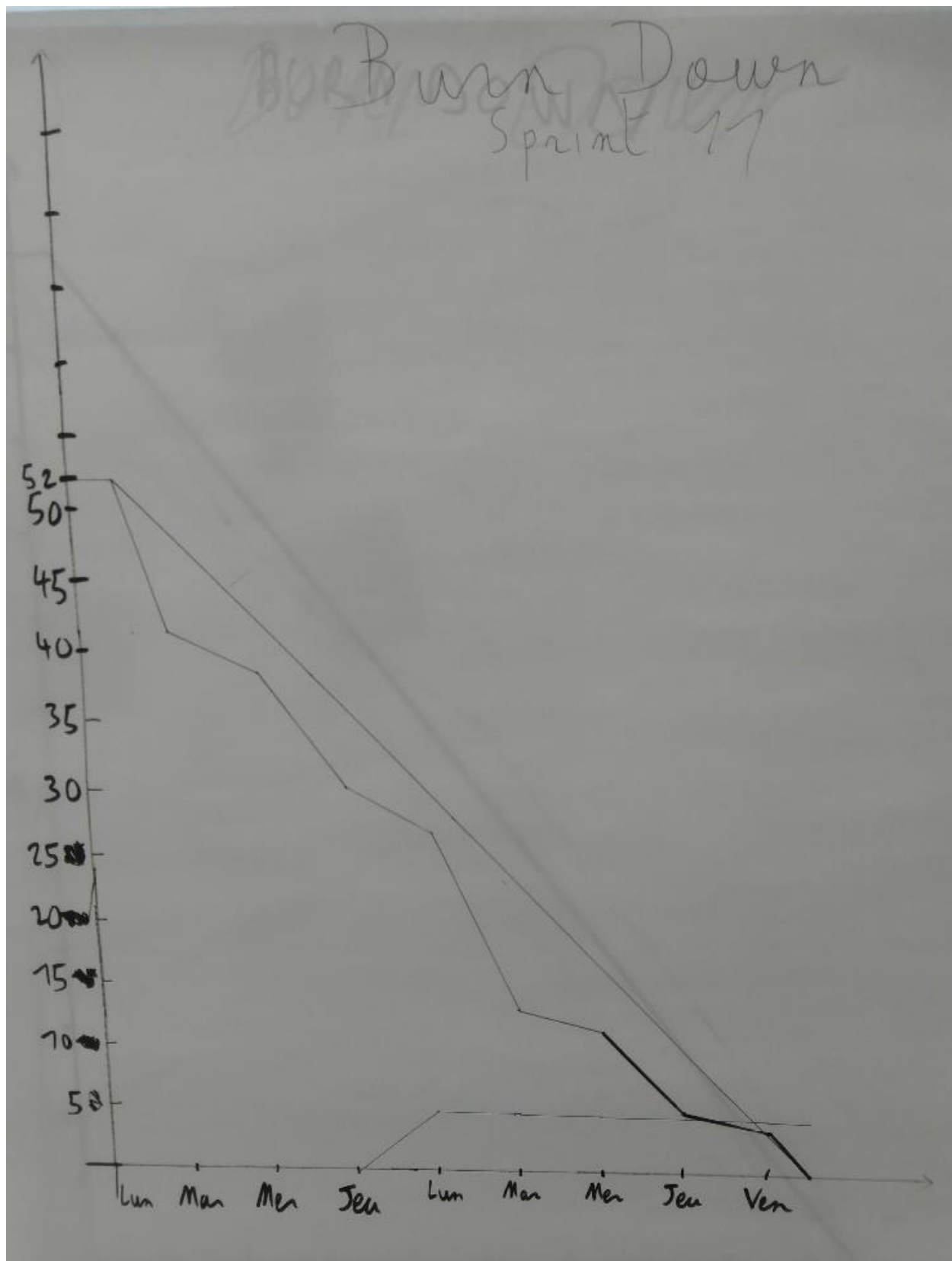


Figure 37

Dictés par la méthode agile Scrum, une des personnes de l'équipe de développement doit tenir le rôle de Scrum Master : cela ne veut pas forcément dire que son rôle au sein de l'équipe le place à un niveau différent des autres membres de l'équipe. Au contraire, il réalise des tâches tout autant que les autres membres de l'équipe de développement mais il doit se porter garant de l'application de la méthode Scrum pendant le projet : notamment les différents « rituels » tels que les Stand-up Meeting, Planning Poker, Sprint Review et Sprint Rétro. Concernant le projet I-Learning, nous avons décidé qu'à chaque itération, le rôle de Scrum Master s'échangerait entre chaque membre de l'équipe pour que chacun et chacune ait une expérience de Scrum Mastering qui nous sera utile pour les prochains projets que l'on pourrait mener chez VISEO Technologies.

Ayant été Scrum Master à trois reprises, durant le 2nd Sprint, le Sprint 6 et 11, j'ai pu apprendre et mettre en pratique mes connaissances acquises lors de la formation Agile.

Lors du second Sprint, nous étions encore dans cette phase d'adaptation sur le projet avec une formation JavaScript incluse et notre vélocité se limitait à 19 points pour plusieurs raisons : tout d'abord, une des personnes de l'équipe a souhaité changer de projet car la forme ne correspondait pas à ses attentes et nous avons pris contact avec le groupe projet qui portait sur Drive parce que nous n'étions pas certains de continuer le projet I-Learning. En conclusion de notre discussion avec l'équipe Drive, le projet en lui-même présentait une base suffisamment fonctionnelle, présentable et il aurait été difficile d'y apporter des fonctionnalités ou des services supplémentaires par rapport à ce que le projet proposait déjà. Non seulement adapter le code du projet à la nouvelle librairie SVG fournie par notre maître de stage était l'une des premières difficultés que nous avons rencontré, au vu des modifications faites sur la librairie mais aussi les ajouts propres à l'équipe de l'an passé qui n'ont pas toutes été prises en compte sur cette panoplie de fonctionnalités SVG, mais il nous fallait un certain temps pour s'approprier le projet, comprendre les fonctionnalités implémentées et pouvoir commencer à rajouter de nouvelles fonctions.

TODO 4 : Travaux et réalisation en perspective // ensemble projet

TODO 5 : Historique

IV. Dimensions humaines et managériales internes à VISEO Technologies

VISEO Technologies propose ses services en forfait et en projet agile pour ses clients : dans le premier cas, les consultants sont envoyés chez le client pour travailler étroitement avec les équipes de projet. Etant sur place, ils peuvent prendre en considération les besoins qui leur sont remontés par les équipes, proposer des solutions, les mettre en place et appliquer les ajustements nécessaires, en accord avec les attentes et les besoins du client. Quant aux projets agiles, ils sont réalisés en interne au sein de VISEO avec des équipes dédiées pour réaliser l'engagement de livrer un projet dans les délais. Les projets agiles ont connu une hausse depuis trois ans au centre de l'activité de VISEO Technologies et ceux-ci connaissent de meilleurs succès, que ça soit envers l'entreprise elle-même mais le client aussi.

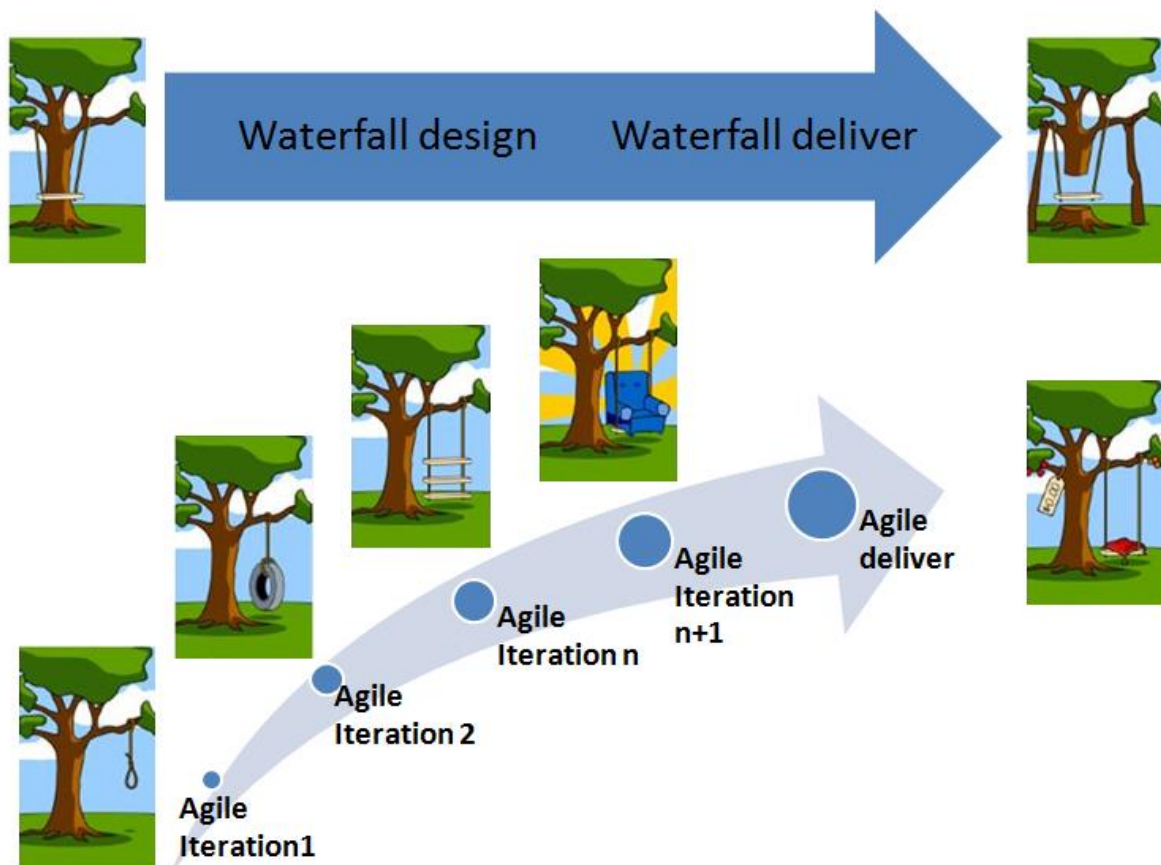


Figure 38 – Comparaison cycle en V et méthode agile¹⁷

¹⁷ Umang Software Technologies, *Agile v/s Waterfall Methodologies*, mis à jour le 17 juin 2014, 21/08/17 <https://umangsoftware.wordpress.com/2014/06/17/agile-vs-waterfall-software-development-methodologies/>

On compare les méthodes agiles au cycle en V ou en cascade, qui se compose de 6 combinaisons d'étapes :

- Analyse des besoins et faisabilité ⇔ Recette
- Spécifications fonctionnelles ⇔ Tests de validation
- Conception architecturale ⇔ Tests d'intégration
- Conception détaillée ⇔ Tests unitaires
- Codage

La méthode Agile Scrum¹⁸ est appliqué dans tous les projets agiles : elle consiste en un ensemble de rituels qui se répètent pour une période – que l'on nomme un **Sprint** – variant de deux à quatre semaines. Durant chaque itération, nous trouvons en début de **Sprint** une réunion qui dure environ trente minutes avec l'équipe de développement et les **Product Owner**, **Proxy Product Owner**.



Figure 39 – Objectifs d'un **Product Owner**¹⁹

Defn. PO & PPO

Le **Product Owner**²⁰ est celui qui définit la vision du projet en fonction de ce qu'il cherche à construire et il transmet cette vision à l'équipe Scrum. Il est également en charge du **Product Backlog**²¹ car de manière générale, le **Product Owner** est bien placé pour connaître les différents utilisateurs, le marché du secteur, la concurrence et

¹⁸ <http://www.agiliste.fr/introduction-methodes-agiles/>

¹⁹ AgiVetta, CSPO Training, 21/08/17 <http://www.agivetta.com/cspo-certified-scrum-product-owner-training.php>

²⁰ Mountain Goat Software, Product Owner, 21/08/17 <https://www.mountaingoatsoftware.com/agile/scrum/roles/product-owner>

²¹ Marine Loyen, « Le product backlog dans un projet Scrum », Unow, mis à jour le 17 octobre 2016, 21/08/17 <https://www.unow.fr/blog/gestion-de-projet-agilite/product-backlog-scrum>

les tendances du système en cours de développement et c'est à sa charge de prendre les décisions sur les fonctionnalités à implémenter, selon les besoins du client.

Defn

Scrum

Master

Agile Software Development

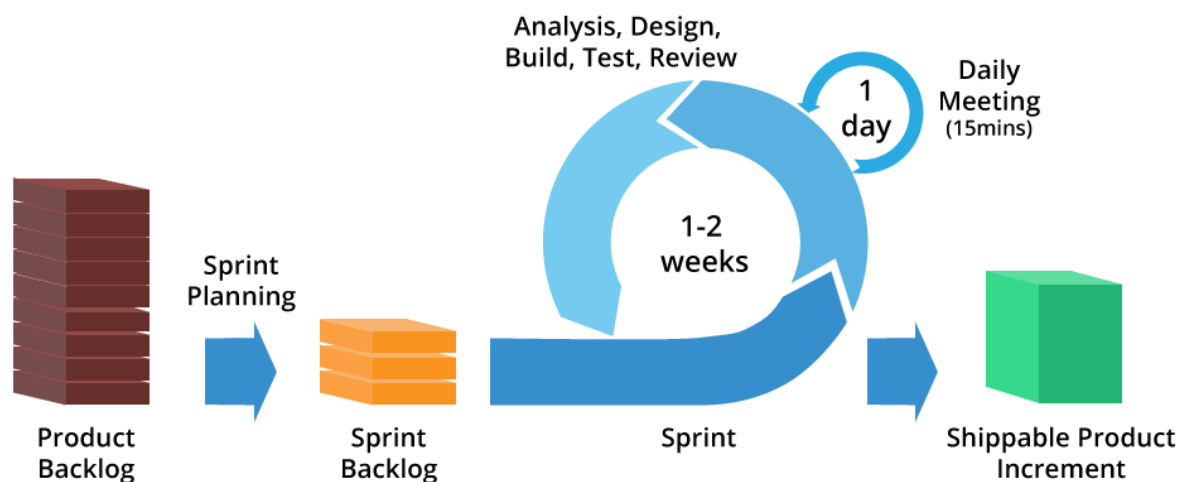


Figure 40 – Description du déroulement de la méthode agile « Scrum »

On appelle cette réunion le **Sprint Planning** où les **PPO** et les **PO** s'ils sont présents, nous montrent une liste d'**User Stories** – le **Product Backlog** – qui correspondent à plusieurs scénarii où le projet doit être capable de réaliser la situation décrite. Pour chaque **User Story**, nous trouvons des tests d'acceptance qui doivent être validés pour confirmer qu'une **User Story** est achevée. Les **User Stories** sont définies par le **Product Owner** qui doit s'assurer que l'équipe Scrum puisse comprendre les comportements attendus.

Notre rôle en tant qu'équipe de développement a été de déterminer les **User Stories** que nous nous engageons à réaliser durant les deux semaines du **Sprint**. Or, pour effectuer une **User Story**, il nous faut non seulement du temps mais également « chiffrer » l'**User Story**, c'est-à-dire y attribuer un certain temps en unités arbitraire car c'est un accord entre l'équipe de développement et les **PO/PPO**. Pour quantifier le temps qui nous est disponible durant le **Sprint**, nous avons procédé par un système de points : un point correspondait à une demi-journée et sur la totalité des points disponibles – la **capacité** –, nous appliquons un **facteur de focalisation** qui détermine arbitrairement si notre efficacité se rapproche réellement d'une demi-journée de travaux continus. Ce qui nous donne une vélocité qui correspond au nombre de points estimés que l'équipe peut dépenser durant l'intégralité du **Sprint**.

Conditions du sprint

Facteur de focalisation : 0.7

	Présence (en jours)	Capacité (en points)
Thomas	8	16
David	9	18
Paul	9	18
Minh-Huy	9	18
Celia	9	18
Point <u>Scrum</u> mastering		-4
Sprint Planning		-5
Démo + Rétro		-5
Total sans facteur de focalisation		74
Total avec facteur de focalisation		52

WISEO

Figure 41 – Conditions du *Sprint* 11

Par exemple, notre équipe se constituait de cinq personnes dont le **Scrum Master** et notre **Sprint** se déroulait sur 10 jours dans la plupart des cas. Ensuite, chaque personne dispose de deux points par jour où l'on soustrait les demi-journées allouées pour le **Sprint Planning** et le **Sprint Review / Retro**, soit deux points – je reviendrai plus en détails sur le **Sprint Review** et **Sprint Retro**. On retire le quart de la capacité en nombre de points du **Scrum Master** à cause des rituels et des responsabilités qu'il doit tenir et piloter. Au préalable, nous enlevons des points en fonction d'événements qui peuvent influencer sur la **capacité** de l'équipe sur le **Sprint** : des formations ou des congés par exemple s'ils sont connus à l'avance. Une fois la **capacité du Sprint** obtenue, le **facteur de focalisation** est fixé en fonction de deux points : il dépend du nombre de points réalisés pendant le **Sprint** précédent – une **User Story** incomplète peut être également prise en compte – et c'est sur un accord mutuel entre **l'équipe de développement** et les **PO / PPO** que le **facteur de focalisation** peut être amené à changer. Par défaut, 0,7 est la valeur de focalisation qui est choisie pour le premier **Sprint** et elle peut être amenée à augmenter si et seulement si des **User Stories** dites « bonus » ont été réalisées ou non. En effet, à chaque début de **Sprint** nous prenons l'engagement de réaliser les **User Stories** sur lesquelles nous nous sommes mis d'accord avec les **PO** et **PPO** mais nous évaluons également le temps qui peut être alloué pour réaliser d'autres **User Stories** en bonus si nous prenons de l'avance durant le **Sprint** et que nous tombons à court d'**User Stories** à implémenter.

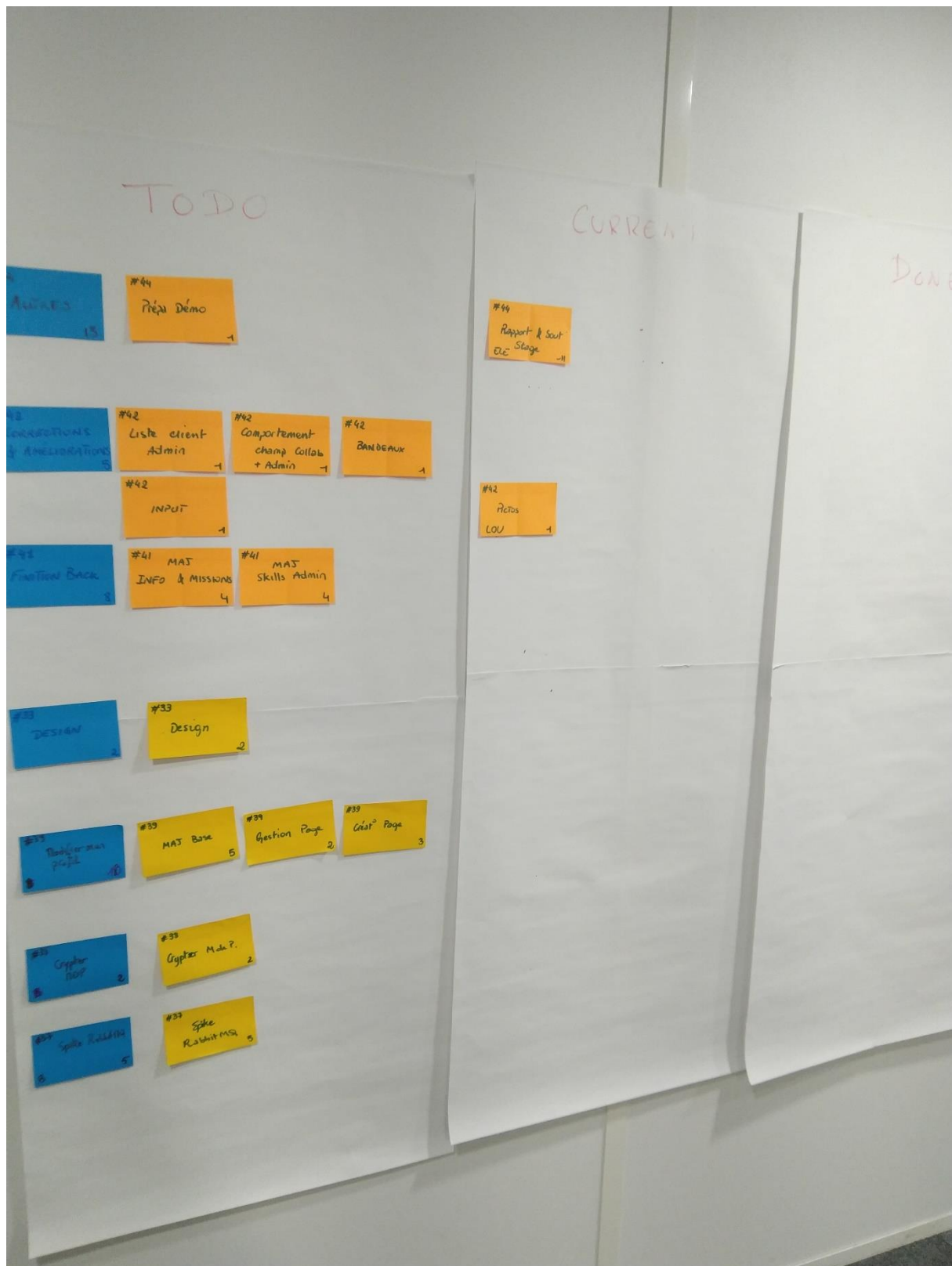


Figure 42 – Scrum Board avec les User Stories et les tâches assignées en To Do / In progress / Done

Une fois le **Sprint Planning** achevé, l'équipe peut entamer la réalisation d'**User Stories** en utilisant notamment un **Scrum Board** qui permet d'ordonner les **User Stories** selon qu'elles sont à faire (to do), en cours (in progress) ou finies (done). Le **Scrum Board** sert de point d'ancrage à un rituel qui se déroule tous les matins – le **Daily Meeting**. Par principe, le **Scrum Board** est placé à un endroit visible par toute l'équipe pour que chacun et chacune puisse se rendre compte de l'avancement du projet, ainsi que de leurs tâches respectives. C'est pour cette raison que le **Daily Meeting** se réalise près du **Scrum Board** : l'objectif est de tenir en 15 minutes maximum un récapitulatif de ce qui a été fait lors du **Daily Meeting** précédent, de ce qui va être réalisé d'ici le prochain **Daily Meeting** et des problèmes éventuellement rencontrés sur des tâches particulières. Pour tenir compte du **Daily Meeting**, nous appliquons les modifications nécessaires sur le **Scrum Board** comme retirer des points aux tâches qui ont été partiellement ou entièrement réalisées depuis le précédent **Daily Meeting** ainsi que le passage d'une étape à une autre d'une ou de plusieurs tâches.

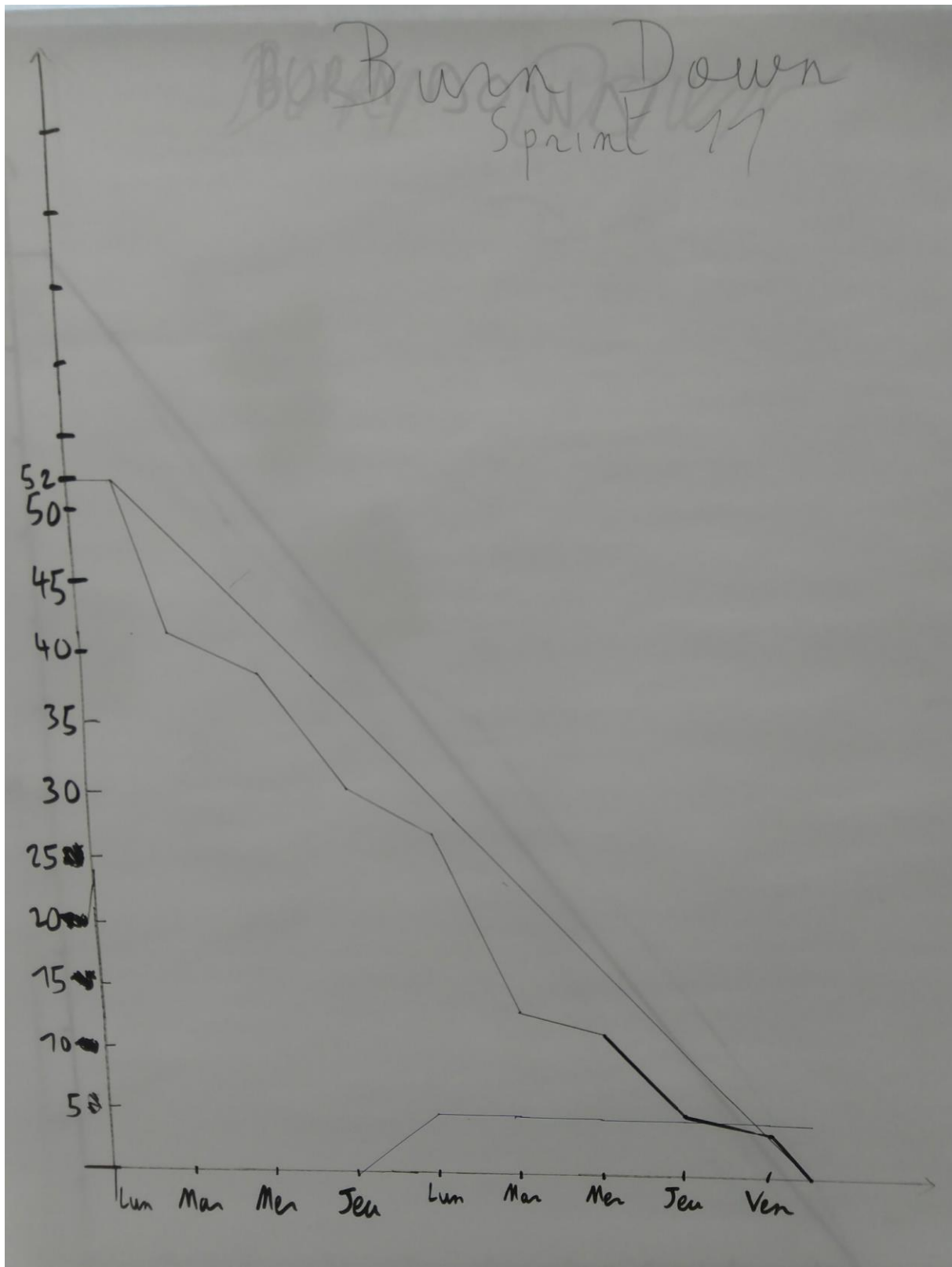


Figure 43 – *Burn Down du Sprint 11*

Nous nous servons d'un graphique de taille assez importante pour tracer la courbe qui nous sert d'indication sur l'avancement du projet – le **Burn Down**. Comme la figure ci-dessus l'indique, nous avons une première courbe qui débute de la moitié de la

première journée jusqu'à la moitié de la dernière journée car le **Sprint Planning** et le **Sprint Review** et **Retro** ne sont pas pris en compte dans la vélocité. Chaque point retiré ou ajouté si une tâche prend plus de temps que prévu se voit jour après jour et l'intérêt est de gérer son avance ou son retard par rapport à la courbe idéale. Quant aux **User Stories** bonus, nous traçons par le bas les points bonus

Lors du **Sprint Review**, nous exposons une présentation rapide du bilan du **Sprint** avec les **User Stories** achevées, le taux de couverture des tests, les événements qu'on juge importants à citer, le nombre de points réalisés et le facteur de focalisation réel comparé à celui qui était fixé. On y inclut une photographie du **Burn Down** pour décrire brièvement le déroulement du **Sprint** et on conclut la présentation par les conditions du prochain **Sprint** dont le prochain **Scrum Master**, la **vélocité** et le **facteur de focalisation** proposé. Le point le plus important est l'exposé des fonctionnalités implémentées à travers une démonstration : de manière générale nous préparons un scénario qui sert d'exemple à ce qui est possible de réaliser à ce stade du projet. Cela permet également d'avoir le retour avec les **PO / PPO** sur la forme du projet et de faire les ajustements nécessaires lors du prochain **Sprint**. Vient en place le **Sprint Retro** qui est un moyen de faire un point avec tous les membres du projet, dans le cadre de l'amélioration continue, de ce qui s'est déroulé durant le **Sprint**.

Le **Sprint Retro** nous permet d'évaluer sur une échelle sur cinq l'humeur de l'équipe, la confiance que chacun accorde à l'équipe et revenir sur plusieurs aspects techniques ou humains qui méritent d'être discutés, retravaillés ou tout simplement pour constater les points positifs et négatifs. La rétrospective se nourrit de la volonté de chacun et il est même possible d'évoquer des idées, qu'elles aient un impact technique ou relationnel pour permettre de progresser dans les prochaines itérations.

WISEO Technologies propose à ses collaborateurs de suivre des formations : en général, pour répondre à des besoins ponctuels mais elles sont accessibles pour tous. Les sujets sont choisis de sorte à ce que les collaborateurs acquièrent des notions pertinentes, pour répondre aux besoins du marché et qu'il y ait un intérêt personnel également pour celui ou celle qui se sert de ces technologies. Le fait que ce soit d'autres collaborateurs eux-mêmes qui mènent les formations donne un sentiment de confiance important dans les qualités de l'entreprise à accompagner ses collaborateurs dans leur parcours professionnel.

On peut rebondir sur les BBL "Brown Bag Lunch" ou ateliers menés au sein de WISEO Technologies qui se déroulent durant la pause déjeuner : les sujets abordés peuvent être diverses et variés mais on ne cherche pas à former les personnes dans l'absolu. C'est une manière de toucher à de nombreux domaines, autour d'un repas convivial avec d'autres personnes sur des thématiques intéressantes.

Pour garder un esprit de cohésion au sein de l'entreprise, il y a des événements organisés par le personnel de l'entreprise, histoire de prendre un verre entre collègues et passer du temps en dehors des heures de travail pour pouvoir décompresser : on

appelle ces événements les "Refresh", un peu comme pour se rafraîchir durant les fortes chaleurs.

Un des aspects qui m'a paru important chez VISEO Technologies, c'est le fait que l'on soit intégrés dès nos premiers jours avec d'autres stagiaires, sans pression ni obligation de résultats dès le premier jour avec une assez grande liberté. Le fait de débiter son projet dans une équipe de stagiaires, avec d'autres équipes composées majoritairement de stagiaires, a été un tremplin pour une intégration vitale dans une nouvelle entreprise, d'autant plus pour les personnes qui n'avaient jamais eu d'expérience dans une entreprise de services du numérique. Lorsque nous réalisons nos **Sprint Retro** avec le responsable de stage Henri DARMET, les **PPO** et les autres équipes, cela a permis de se connaître les uns les autres, apercevoir les travaux effectués, découvrir des nouveautés et se rendre compte que tout le monde était capable d'avancer, ce qui est un signe positif pour VISEO Technologies qui a tout intérêt à ce que les projets et les personnes progressent dans le temps.

Par la suite, une plateforme a été établie pour mettre en valeur les activités au sein de VISEO Technologies. Elle regroupe de nombreux projets qui mettent en avant les expertises du groupe VISEO dans les nouvelles technologies : un des projets phares, nommé Postitron utilise les technologies de la réalité augmentée et de la réalité virtuelle pour permettre notamment à une équipe d'utiliser un support virtuel en plus du support informatique que l'on peut trouver avec Trello ou Jira. Ce projet se base sur le Hololens pour permettre d'ajouter, d'éditer, de supprimer et de manipuler des post it sur un tableau virtuel comme ils le feraient dans la réalité : toute personne peut voir les modifications du tableau virtuel en temps réel et le tableau virtuel peut se synchroniser avec une application Trello ou Jira pour continuer à utiliser le support informatique dès que nécessaire. A l'initiative de Wafa SALANDRE et Julien BORDENEUVE, nous avons eu la possibilité d'établir un podcast pour mettre en valeur notre projet mais également parler de notre ressenti de l'intégralité du stage. Non seulement cela apporte une couverture de l'activité au sein de VISEO Technologies mais cela permet à chaque collaborateur de se rendre compte des nouvelles idées qui naissent au fil du temps et qui sont explorées. Enfin, c'est une manière pour tous de valoriser son propre travail effectué de manière à conclure le projet sur une meilleure note.

VISEO Technologies met en priorité ses collaborateurs avant l'entreprise elle-même : pour une entreprise en croissance, il faut pouvoir garder un niveau de satisfaction élevé pour que l'activité continue de progresser. C'est pourquoi VISEO Technologies a mis en place un système de mentors pour que l'administration puisse établir un lien avec l'ensemble de ses salariés. Chaque mentor est responsable de huit collaborateurs au maximum : cette personne est apte à échanger avec ces huit collaborateurs et d'être garant de leur performance, mais aussi faire part de leurs envies ou souhaits en les faisant remonter aux Practice Manager ou aux ressources humaines. Il assure un encadrement particulier et apporte des conseils pour chaque collaborateur, chose qu'il est tout à fait capable car c'est un responsable hiérarchique qui a acquis une

expérience au sein de VISEO Technologies. Le mentor a également comme rôle de définir les objectifs communs avec ses collaborateurs et d'évaluer leurs compétences pour l'entretien annuel d'évaluation. Il y a également un entretien en milieu d'année qui sert de point de repère à l'entretien annuel d'évaluation pour déterminer s'il y a eu une progression ou d'autres aspects qui valent d'être revus plus en détails.

V. Dimensions développement durable et responsabilité sociale et sociétale

A) ENVIRONNEMENT

WISEO a été certifié par la norme « NF HQE » pour le siège social de l'entreprise qui est une garantie de locaux « dont les performances environnementales et énergétiques correspondent aux meilleures pratiques actuelles »²².

WISEO met également la réduction de la consommation d'eau et d'énergie comme priorités, tout comme l'entreprise instaure une politique de recyclage des déchets : les cartouches d'encre, les déchets électroniques, les téléphones portables sont recyclés et il y a également une mise en place d'un tri des déchets pour favoriser la réutilisation des matières recyclées. Par exemple, dans les espaces sanitaires, les interrupteurs permettant d'éclairer ces espaces fonctionnent en deux temps : soit les lumières s'éteignent si l'interrupteur n'a pas détecté de présence physique ou de mouvement pendant un court laps de temps soit l'on peut fixer l'interrupteur pour que l'espace soit éclairé en permanence. Par la suite, nous disposons de fontaines à eau dans la plupart des étages avec à disposition des gobelets en plastique pour favoriser le recyclage des déchets. Lors de mon arrivée chez WISEO Technologies, j'ai reçu également un « éco-cup » à l'effigie de l'entreprise qui m'a accueilli pour éviter justement de gaspiller des gobelets réutilisables ou tout simplement préparer ma boisson chaude quotidienne. Avec l'arrivée des fortes chaleurs, il nous était rappelé également qu'avant de quitter les locaux, nous devons éteindre le système de climatisation pour éviter que ce dernier fonctionne d'une journée à une autre et gaspille des ressources sans raison.

Concernant le matériel informatique, celui-ci est redistribué aux écoles pour équiper les salles informatiques si jamais un renouveau du parc informatique s'impose : cela permet d'amortir le matériel investi.

On trouve également une politique de réduction des déplacements, notamment l'installation de systèmes de visio-conférence dans chaque site du Groupe pour les meetings ou réunions de collaborateurs se trouvant dans différents sites géographiques et une mise à disposition de moyens de communication à distance (Lync, Jitsi) pour tous les collaborateurs, qu'il s'agisse entre une personne et une autre ou bien pour un groupe de personnes en simultané.

Dans la même idée, le télétravail a été mise en place pour réduire les trajets entre le domicile et le lieu de travail mais certaines conditions sont nécessaires et le télétravail est limité à un certain nombre de jour par mois.

²² <http://www.certivea.fr/offres/certification-nf-hqe-batiments-tertiaires-neuf-ou-renovation>

En conclusion sur les actions menées pour le développement durable, les titres restaurants papiers ont été remplacés par un format numérique qui fonctionne comme une carte bancaire : cela réduit la consommation en papier de manière considérable si l'on considère chaque collaborateur de l'entreprise qui en bénéficie.

B) SOCIAL

VERSEO s'engage à lutter contre les discriminations à l'embauche et tout au long de la carrière en instaurant une charte de la non-discrimination et de la diversité et en sensibilisant les managers.

L'entreprise cherche également à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés en embauchant des étudiants en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, en établissant des partenariats avec des écoles et en menant une politique sur les stages de fin d'études pouvant déboucher sur un contrat d'embauche.

Elle cherche également à promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes en aménageant des horaires pour la rentrée scolaire et elle noue un partenariat avec Babirelais pour gérer les urgences concernant la garde des enfants.

VERSEO accompagne ses collaborateurs seniors sur leur 2nde partie de carrière à travers des entretiens et en proposant un plan de formation personnalisé pour les guider dans leur vie professionnelle.

VERSEO présente la particularité de posséder et de continuer à développer le mentoring sur toutes les entités du groupe où tous les ans, de nouveaux mentors sont promus.

On limite également le nombre de collaborateurs par mentor car c'est un réel effort de superviser plusieurs personnes sur le long terme et il ne faut pas que cela devienne rédhibitoire.

Il y a également une mise en place d'un module de formation propre à VERSEO pour faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Vis-à-vis des effets que l'on peut subir en entreprise comme des troubles de la concentration, du sommeil, la nervosité et autres, VERSEO mène une campagne de prévention contre ces risques psychosociaux et forme également ses collaborateurs pour déceler les symptômes liés.

Par ailleurs, le groupe VERSEO est un groupe engagé nombreuses grandes causes : il soutient des associations dont « Les Restos du Cœur », Handicap International ; les collaborateurs de VERSEO



sur de



participent à la « Course des Héros » menée par l'association Vaincre la Mucoviscidose ; dans la recherche contre le cancer, les événements « Une jonquille pour Curie » et la course de « La Parisienne » ont pour but de récolter des fonds pour progresser dans ce domaine. Il apporte également son soutien à l'association « Terre d'Afrique » qui intervient au Sénégal pour que les personnes aient un accès à l'eau potable. VISEO est partenaire de la charte du plan de déplacement urbain à Grenoble où un challenge est organisé tous les ans pour promouvoir les alternatives à la voiture pour le déplacement entre le domicile et le travail et relever des défis pour l'environnement.

Enfin, pour aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi, VISEO noue un partenariat avec l'association AIRES qui œuvre pour une insertion durable des personnes en situation de handicap dans des entreprises ordinaires. Par son implication active, le groupe a reçu pour la 4^{ème} année le Trophée AIRES pour avoir contribué à l'action de l'association.

Par rapport aux fournitures, VISEO effectue ses commandes auprès des « Ateliers de la ruche » qui est une Entreprise Adaptée employant 36 personnes reconnues travailleurs handicapés.

Dans la même idée, VISEO a mis en place une livraison hebdomadaire de paniers de fruits par un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) qui est un établissement médico-social ayant pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés²³.



Homsys soutient un projet de coopération mené par l'association « Terre d'Afrique » au Sénégal



Objet Direct, partenaire de la charte du plan de déplacement urbain de Grenoble

²³ Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT), <http://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail--e-s-a-t---246.html>

VI. Bilan

TODO 1 : réflexion perspectives carrière

TODO 2 : analyse difficultés rencontrées

TODO 3 : compétences développées

VII. Bibliographie

VIII. Annexes

IX. Glossaire